Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 242 del 3 ottobre 1960

Spedizione in abbonamento postale

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA ROMA - Lunedì 3 ottobre 1960 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841 737 866 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. **1028.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai ed impiegati addetti alle aziende produttrici di materiali laterizi.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. **1029.**

Norme sul trattamento economico dovuto nelle ricorrenze festive che cadono di domenica agli impiegati ed agli altri lavoratori retribuiti in misura fissa dipendenti dalle imprese industriali.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. **1030.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti da stabilimenti esercenti la produzione della calce e del gesso.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. **1028**.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai ed impiegati addetti alle aziende produttrici di materiali laterizi.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 18 dicembre 1957, e relative tabelle, per gli operai dipendenti dalle aziende produttrici di materiali laterizi, stipulato tra l'Associazione Nazionale degli Industriali dei Laterizi (A.N.D.I.L.), con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana (C.G.I.L.) e la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini (F.I.L.C.A.), con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.); la Federazione Nazionale Edili e Affini e del Legno (Fe.N.E.A.L.), con l'assistenza della Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.); il Sindacato Italiano Lavoratori dell'Industria dei Laterizi aderente alla F.I.L.L.E.A., con la partecipazione della Federazione Italiana Lavoratori del Legno, della Edilizia e delle Industrie Affini (F.I.L.L.E.A.) e con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.); e, in pari data, tra l'Associazione Nazionale degli Industriali dei Laterizi (A.N.D.I.L.) e la Federazione Nazionale Lavoratori Edili ed Affini - C.I.S.N.A.L., con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (C.I.S.N.A.L.);

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 18 dicembre 1957, e relative tabelle, per gli impiegati dipendenti dalle aziende produttrici di materiali laterizi, stipulato tra le predette organizzazioni sindacali;

Visto l'accordo, in pari data, per la istituzione dei collegi tecnici provinciali e nazionali, per le assegnazioni di categoria degli impiegati dell'industria dei laterizi e per l'attribuzione della qualifica impiegatizia, allegato al contratto suddetto;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 4 del 15 gennaio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati i contratti collettivi nazionali di lavoro relativi agli operai ed agli impiegati addetti alle aziende produttrici di materiali laterizi, del 18 dicembre 1957, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti collettivi anzidetti, annessi al presente decreto, nonchè alle clausole, richiamate dal precitato contratto collettivo per gli impiegati ed allo stesso allegate, dell'accordo indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle aziende produttrici di materiali laterizi.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 14 luglio 1960

GRONCHI

TAMBRONI — ZACCAGNINI

Visto, *il Guardasigilli:* GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 10 *settembre* 1960
Atti del Governo, registro n. 129, *foglio n.* 49. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 18 DICEMBRE 1957 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE PRODUTTRICI DI MATERIALI LATERIZI

tra

l'Associazione Nazionale degli Industriali dei Laterizi - (A.N.D.I.L.) - rappresentata dal Vice Presidente *comm. rag. Luigi Inverni,* assistito dagli Industriali: *sig. Gualtiero Briganti, dott. Gualtiero Doniselli, ingegnere Vittorio Galotti, dott. Umberto Peretti, commendatore arch. Lino Vannuccini,* nonchè dal *dott. Mario Cantelli,* Segretario Generale dell'A.N.D.I.L., con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del *dott. Tommaso Bardoscia,*

e

la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini - (F.I.L.C.A.) - rappresentata dal Segretario Generale *sig. Stelvio Ravizza,* dal Segretario Generale Aggiunto *sig. Paolo Bellandi* e dai Segretari Nazionali *sigg. Alfredo Messere* e *Alberto Abbiati.*
— con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.) nelle persone del *dott. Dionigi Coppo,* Segretario Confederale ed i sigg.: *Ettore Francesco Azais* e *Mario Pinna;*

la Federazione Nazionale Edili e Affini e del Legno - (Fe.N.E.A.L.), rappresentata dal Segretario Generale *dott. Giordano Gattamorta* e dai *sigg. Natale Petitti* e *Paolo Mutti,*
— con l'assistenza della Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.) nella persona del *sig. dott. Raffaele Vanni,* Segretario Confederale;

il Sindacato Italiano Lavoratori dell'Industria dei Laterizi aderente alla F.I.L.L.E.A., rappresentata dai sigg.: *Gino Bernini, Mario Calzolari, Osasco Davini, Egidio Giorgi, Amedeo Manzo,* componenti la Segreteria Nazionale e dai sigg.: *Comunardo Bagni, Giovanni Barbieri, Ermanno Biagi, Mario Zanini;*

— con la partecipazione della Federazione Italiana Lavoratori del Legno dell'Edilizia e delle Industrie Affini (F.I.L.L.E.A.), rappresentata dal Segretario Generale *dott. Elio Capodaglio* e dai Segretari signori: *Carlo Cerri, Arvedo Forni* e *Giorgio Guerri,*

e con l'assistenza della Confederazione Generale del Lavoro (C.G.I. L.) nelle persone dei Segretari *on. Vittorio Foa* e sig. *Luciano Romagnoli,* e del *dott. Eugenio Giambarba;*

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da valere per gli operai dipendenti dalle Aziende produttrici di materiali laterizi nel territorio nazionale ed aderenti all'Associazione Nazionale degli Industriali dei Laterizi.

Addì 18 dicembre 1957 in Roma

tra

l'Associazione Nazionale degli Industriali dei Laterizi - A.N.D.I.L.) - rappresentata dal Vice Presidente *comm. rag. Luigi Inverni,* assistito dagli Industriali: sig. *Gualtiero Briganti, dott. Gualtiero Doniselli, ingegnere Vittorio Galotti, dott. Umberto Peretti, commendatore arch. Lino Vannuccini,* nonchè dal *dottor Mario Cantelli,* Segretario Generale dell'A.N.D.I.L., con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del *dott. Torquato Bardoscia.*

e

la Federazione Nazionale Lavoratori Edili ed Affini - C.I.S.N.A.L. - rappresentata dal suo reggente *Tommaso Sencsi,* assistito dai sigg.: *Sperello Barardinelli, Romano Gatta* e *Carlo Angelini,*

con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori - C.I.S.N.A.L. - nella persona del sig. *Verledo Guidi;*

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da valere per gli operai dipendenti dalle Aziende produttrici di materiali laterizi, nel territorio nazionale ed aderenti all'Associazione Nazionale degli Industriali dei Laterizi.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori dovrà essere fatta tramite gli Organi del Collocamento secondo le norme di legge in vigore (ved. artt. 14 e 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264).

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore, normalmente per iscritto, in quale località è destinato, la qualifica, la categoria alla quale viene assegnato, nonchè la relativa retribuzione.

Art. 2.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione, l'operaio dovrà presentare i seguenti documenti:

1) carta d'identità o documento equivalente;

2) libretto di lavoro;

3) tessera per le assicurazioni obbligatorie;

4) stato di famiglia per l'operaio capo di famiglia agli effetti degli assegni familiari;

5) libretto della Cassa Mutua Malattia;

6) altri documenti richiesti da eventuali successive disposizioni contrattuali e di legge.

Il datore di lavoro potrà eventualmente richiedere il certificato penale con la data non anteriore a tre mesi.

Nel caso che il lavoratore si presenti sprovvisto dei documenti riguardanti il trattamento previdenziale, il datore di lavoro è tenuto a richiederli agli uffici competenti.

L'operaio dovrà dichiarare il suo domicilio e la sua residenza alla Direzione dell'azienda e tenerla informata degli eventuali cambiamenti.

All'atto della sua assunzione, l'operaio che non ne sia provvisto riceverà a cura dell'azienda copia del presente contratto.

L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Entro il giorno - non festivo - successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda metterà a disposizione dell'operaio, per il ritiro, i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati e l'operaio dovrà ritirarli rilasciandone regolare ricevuta.

La parte che contravvenisse a tale disposizione se ne assumerà la piena responsabilità a tutti gli effetti.

Art. 3.

AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni della legge n. 653 del 26 aprile 1934 e altre leggi in materia.

Art. 4.

VISITA MEDICA

Ferme restando le disposizioni di legge circa l'obbligo della visita medica preventiva e delle visite trimestrali obbligatorie per gli operai per i quali è prescritta, l'operaio prima dell'assunzione potrà essere sottoposto a visita da parte del medico fiduciario dell'azienda.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

Il lavoratore di nuova assunzione può essere sottoposto ad un periodo di prova della durata di 6 giorni prorogabili di altri 6 giorni consensualmente.

Il prolungamento del periodo di prova deve risultare da accordo scritto.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza l'obbligo di preavviso nè indennità.

All'operaio confermato in base all'esito della prova, il datore di lavoro fisserà la relativa paga che non potrà essere inferiore alla paga determinata nei contratti vigenti per la categoria alla quale l'operaio verrà assegnato. In tal caso l'anzianità dell'operaio decorre dal primo giorno di assunzione.

L'operaio che non verrà confermato o che non accetta le condizioni fissategli, lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute. Nel caso che la paga non sia stata prestabilita, verrà retribuito in base alla paga minima fissata per la categoria nella quale ha prestato l'opera sua o in base al guadagno realizzato nel caso di lavoro a cottimo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per cause di infortunio sul lavoro l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 25 giorni dall'inizio dell'assenza.

Per l'operaio che sia già stato precedentemente alle dipendenze della stessa azienda e con la stessa qualifica l'assunzione si intende fatta in via definitiva.

Art. 6.

QUALIFICHE

La classifica degli operai viene così definita:

UOMINI.

a) *specializzati*: Capi squadra, fuochisti, modellisti, stampatori a mano ed al tornio (paltini), collocatori, elettricista meccanico, autista meccanico, specialista in filiere e macchine da laterizi, muratore specializzato, addetto alla regolazione e controllo dell'essicatoio;

b) *qualificati*: inforcatori, tagliatori a mano, meccanici comuni, elettricisti comuni, fabbri, falegnami, muratore di fornace, autisti, draghisti, conduttori di locomotori, conduttori di carrelli semoventi a forca, conduttori di pale meccaniche, conduttori di trattorini, conduttori di carrelli elettrici trasbordatori;

c) *operai comuni o manovali specializzati*: infornatori e sfornatori, prenditori, alimentatori e abbassatori di presse, arganisti, gambettisti, uscialaio, piegaferro, magazzinieri, carrettieri, guardiani, portieri, barcaioli, cuochi (cucinieri);

d) *manovali comuni*: operai di cantiere, sterratori, carriolanti comuni, porta combustibili, badilanti, stallieri e tutti gli operai manovali non compresi nelle suddette elencazioni;

e) *operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia*: autisti, magazzinieri, carrettieri, guardiani, portieri, stallieri infermieri, barcaioli, cuochi, ecc.

DONNE.

La qualifica delle donne si ricava per analogia da quella degli uomini a seconda dei lavori ai quali le stesse vengono adibite.

Allo scopo di evitare l'impiego della mano d'opera femminile nei lavori pesanti, le donne *non potranno* essere:

1) addette sia all'escavo sia al movimento della terra e dell'argilla;

2) addette alla scoperta;

3) addette al trasporto dell'argilla dalla cava;

4) addette ai forni;

5) addette al carico su mezzi di trasporto dei materiali cotti; esclusi: foratini, tegole, materiali speciali leggeri, quelli da pavimento ed i coppi;

6) addette all'impignonamento del materiale cotto, pieno e forato pesante;

7) addette al carico dei materiali fuori delle pertinenze dello stabilimento;

8) addette alla presa del materiale pieno dalle filiere;

9) addette all'alimentazione della molazza;

10) addette alla manovra dello stampo delle presse a mano;

11) addette all'ingambettamento del materiale pieno;

12) e a qualunque altro lavoro previsto dalla legge n. 653 del 26 aprile 1934 e successive in argomento.

RAGAZZI.

I ragazzi minori di anni 16 sono esclusi dai lavori già indicati come vietati alle donne.

I giovani dai 16 ai 18 anni non potranno, a norma di legge, essere adibiti a lavori pesanti che richiedono uno sforzo fisico sproporzionato alla loro costituzione e pertanto non potranno essere adibiti:

1) all'escavo della terra e dell'argilla;

2) ai forni;

3) all'alimentazione della molazza;

Potranno essere addetti come aiuti all'ingambettamento.

Agli effetti della classificazione di cui sopra, le singole voci restano così definite:

Fuochista: è l'operaio che attende alla cottura a regola d'arte, dei materiali laterizi somministrando il combustibile necessario con l'ausilio o meno di apparecchi alimentatori e sorvegliando e regolando l'andamento del fuoco.

Modellista: è l'operaio addetto alla confezione a regola d'arte di modelli e stampi.

Stampatore a mano ed al tornio (paltino): è l'operaio che, a regola d'arte, attende alla preparazione della argilla e successivamente alla confezione a mano ed al tornio di mattoni, mattoni a cuneo, pianelle, tegole a canale, vasi, ecc.

Collocatore: è l'operaio addetto esclusivamente al collocamento a regola d'arte del materiale crudo nel forno e capace di compiere in autonomia detto lavoro.

Elettricista meccanico: è l'operaio addetto alla manutenzione e riparazione delle attrezzature e motori elettrici della fornace e capace di compiere tali lavori senza ricorrere ad officine specializzate.

Meccanico autista: è l'operaio addetto alla manutenzione e riparazione di motori a scoppio e combustione interna e macchine relative e capace di compiere tali lavori senza ricorrere ad officine specializzate.

Meccanico specialista in filiere e macchine da laterizi: è l'operaio addetto alla manutenzione, riparazione e revisione dell'impianto meccanico della fornace, compresa la preparazione, montaggio e riparazione delle filiere, capace di compiere tali lavori senza ricorrere ad officine specializzate. Per il riconoscimento di tale qualifica non è requisito essenziale saper riparare le taglierine elettriche.

Draghista: è l'operaio addetto al funzionamento ed alla manutenzione giornaliera di draghe o escavatori meccanici, escluse le riparazioni di pertinenza del meccanico.

Inforcatore: è l'operaio addetto esclusivamente alla inforcatura dei forati alla uscita della filiera e capace di inforcare a regola d'arte qualunque forato.

Meccanici, fabbri, falegnami, elettricisti: sono gli operai che compiono lavori attinenti alla rispettiva qualifica, che non richiedono specializzazione.

Conduttore di locomobile: è l'operaio addetto al funzionamento ed alla manutenzione giornaliera di locomotori, escluse le riparazioni di pertinenza del meccanico.

Muratore di fornace: è l'operaio muratore addetto ai lavori di ordinaria manutenzione.

Infornatori e sfornatori: sono gli operai che immettono nel forno il materiale crudo e che estraggono dal forno il materiale cotto.

Prenditori, tagliatori, alimentatori e abbassatori di presse: sono gli operai addetti alle macchine e che svolgono il lavoro definito dai nomi ora detti.

Arganista: è l'operaio addetto al funzionamento dell'argano.

Operai di cantiere: si intendono tutti coloro che compiono lavoro di vario genere, non elencati nelle definizioni sopra indicate, nella fornace.

Sterratori: sono gli addetti ai movimenti di terra e di argilla.

Porta combustibili: sono gli addetti al trasporto sul forno del combustibile.

Uscialai: sono gli addetti alla chiusura e all'apertura degli usciali del forno.

Muratore specializzato: è l'operaio capace di eseguire i seguenti lavori: costruzione di pilastri, colonne, archi in rottura, arcate, muratura di mattoni a paramento, volte dei forni, posa in opera di davanzali e stipiti.

Addetto alla regolazione e controllo dell'essiccatoio: è l'operaio che controlla e regola le apparecchiature per il perfetto funzionamento dell'essiccatoio dal punto di vista della conduzione.

Conduttore di locomotori, di carrelli semoventi a forca, di pale meccaniche, di trattorini, di carrelli elettrici trasbordatori: è l'operaio addetto al funzionamento del mezzo affidatogli ed alla manutenzione giornaliera di esso, escluse le riparazioni di pertinenza del meccanico.

Gambettista: è l'operaio addetto al collocamento a regola d'arte dei mattoni pieni sui pedali degli stenditoi.

NB. — Sarà attribuita la qualifica di gambettista anche all'operaio che trasporta i mattoni pieni dalla macchina agli stenditoi e ne esegue il collocamento a regola d'arte sui pedali degli stenditoi stessi.

Nei contratti integrativi si provvederà ad includere le altre categorie che eventualmente si rendessero opportune per consuetudini locali. Così pure si provve-

derà ad inserire fra gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli che si rendessero opportuni per consuetudini locali anche se compresi nelle classifiche dell'art. 6.

Il fatto che operai addetti ai lavori discontinui siano inseriti nelle diverse qualifiche *a*), *b*), *c*) e *d*) ha valore puramente retributivo.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale massimo di lavoro è di 8 ore giornaliere e di 48 settimanali con le eccezioni di legge e le deroghe relative.

Per un periodo massimo di 4 mesi all'anno, da stabilirsi localmente nei singoli accordi integrativi, l'orario normale di lavoro è di 9 ore giornaliere. Se l'orario di lavoro nei detti 4 mesi è prorogato a 10 ore ai sensi di legge, resta convenuto che la decima ora sarà retribuita con una maggiorazione del 10 per cento sulla retribuzione globale.

Si precisa che qualora il datore di lavoro chieda la prestazione per la decima ora, il prestatore d'opera non potrà rifiutarsi di effettuare tale prestazione alle condizioni sopra stabilite.

Per le aziende che non abbiano esigenze di carattere tecnico stagionale, l'orario normale massimo di lavoro è per tutto l'anno di 8 ore giornaliere e 48 settimanali.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa o custodia l'orario non può superare le 10 ore giornaliere.

E' ammesso, osservando le norme di legge, il superamento dell'orario normale di lavoro, a regime salariale normale, oltre i limiti sopra indicati e fino ad un massimo di 1 ora al giorno per i lavori preparatori e complementari come la messa a punto delle macchine e la loro pulizia.

Art. 8.

LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Con riferimento all'art. 6 per gli addetti ai lavori discontinui le prime 8 ore di lavoro sono compensate con una paga ragguagliata a quella degli operai di produzione aventi eguale base salariale, la nona e decima ora saranno retribuite con la paga oraria suddetta ridotta al 35%.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario normale di lavoro di cui all'art. 7 e, per il personale addetto ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, quello effettuato oltre le dieci ore giornaliere.

E' lavoro notturno quello effettuato dalle 22 alle 6. Per le categorie degli infornatori e sfornatori, carriolanti ai forni e per gli addetti alla lavorazione dei mattoni a mano, le Associazioni provinciali hanno la facoltà di determinare, agli effetti della maggiorazione, l'inizio ed il termine dell'orario notturno, anticipandolo al massimo alle ore 20 e fino alle ore 4.

E' lavoro festivo quello effettuato nei giorni elencati nell'art. 16 al quale si fa riferimento anche per le maggiorazioni.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (minimi unificati e contingenza) sono le seguenti:

Lavoro straordinario normale	20%
» notturno in turni avvicendati . .	9%
» notturno non in turni	25%
» notturno straordinario	35%
» festivo ordinario	35%
» festivo straordinario	40%
» festivo notturno non in turni . .	45%
» festivo notturno straordinario . .	55%

Entro i limiti consentiti dalla legge l'operaio non può rifiutarsi di compiere lavoro straordinario, festivo e notturno, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Le percentuali di maggiorazione sopra dette non sono cumulabili.

Per il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli si fa riferimento alle norme di legge .

Per gli operai cottimisti le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla retribuzione (minimi unificati e contingenza) più il minimo di cottimo contrattuale.

Art. 10.

LAVORO A COTTIMO

Tutti i lavoratori dovranno essere retribuiti ad economia o a cottimo normale o a cottimo pieno.

Il lavoro a cottimo sarà regolato secondo le possibilità tecniche dell'azienda con accordi da stipularsi tra le parti direttamente interessate. Il guadagno minimo del complesso dei lavoranti a cottimo normale in un medesimo reparto nei periodi normalmente considerati non dovrà risultare inferiore al 12 per cento oltre i minimi di retribuzione.

Nel caso in cui un operaio lavorando a cottimo normale non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Per i cottimi di lunga durata, il conteggio del guadagno verrà effettuato a cottimo ultimato, ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga di cui sopra ed al lavoratore saranno concessi acconti sul presumibile guadagno non inferiori alla retribuzione maggiorata della percentuale minima di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non avrà diritto al mantenimento dello utile di cottimo salvo il caso che rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

Art. 11.

LAVORI SPECIALI

In caso di lavori speciali eseguiti in condizioni di disagio quali lo spurgo di canali, pozzi, l'ammantellamento od altri lavori effettuati in soggezione particolare di acqua, sarà corrisposta la percentuale di aumento del 20 per cento sulla retribuzione globale di fatto e sulle tariffe di cottimo.

Per i lavori di cui sopra il datore di lavoro dovrà munire gli operai di idonei mezzi protettivi (stivali di gomma, impermeabili, cappucci, ecc.).

Art. 12.

CONDIZIONI DI LAVORO PER LA FABBRICAZIONE DEI MATTONI A MANO

In ogni provincia, le Associazioni Sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, assistiti da una rappresentanza delle categorie, si accorderanno per precisare le tariffe, specificando i singoli elementi che le compongono, e le norme relative affinchè il lavoro si svolga in quelle migliori condizioni consentite dalle necessità e consuetudini locali, dalle necessità tecniche e dalla tutela degli interessi delle parti, nel rispetto del presente contratto e della legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli e di ogni altra legge sociale.

Art. 13.

PASSAGGIO DI MANSIONI

All'operaio che venga temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario superiore a quello che normalmente percepisce, sarà corrisposto il salario proprio delle nuove mansioni durante il tempo per il quale vi resta adibito.

Qualora il suddetto passaggio di mansioni si prolunghi oltre i due mesi consecutivi, s'intende che l'operaio avrà acquistato la nuova mansione, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, richiamo alle armi, gravidanza e puerperio, nei quali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio della categoria.

All'operaio che venga temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello dallo stesso normalmente percepito, l'azienda continuerà a corrispondere il salario della categoria di provenienza, salvo quanto è detto nell'articolo seguente.

Art. 14.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

Considerate le particolari caratteristiche dell'Industria dei Laterizi, la quale è soggetta a delle soste stagionali che non involgono la totalità dell'azienda, si conviene che durante il così detto periodo di morta stagione, periodo in cui non è possibile mantenere ogni lavoratore nelle sue normali mansioni, l'azienda e il lavoratore possono direttamente prendere accordi perchè, finchè durino le condizioni suindicate, il lavoratore sia adibito a mansioni inferiori, con la relativa retribuzione.

In questo caso si conviene che, per la liquidazione dei vari istituti contrattuali, l'azienda corrisponderà al lavoratore le sue spettanze in base ai ratei della qualifica di origine fino al momento del passaggio; i restanti ratei in base alla paga percepita all'atto della liquidazione.

E' inteso che, qualora il lavoratore non intenda valersi della suindicata facoltà, egli potrà chiedere il licenziamento con il riconoscimento di tutti i diritti previsti in caso di licenziamento non per motivi disciplinari.

Art. 15.

RIPOSO SETTIMANALE

Il lavoratore ha diritto, ogni settimana, ad un giorno di riposo che cadrà normalmente di domenica, salvo le eccezioni e le deroghe di legge.

Il personale per il quale è ammessa la prestazione di lavoro in giorno domenicale godrà del riposo settimanale in altro giorno prestabilito della settimana che si chiamerà giorno di riposo compensativo.

Art. 16.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche ed i giorni prestabiliti per il riposo compensativo settimanale ai sensi dell'art. 15 del presente contratto;

b) le seguenti festività previste dagli artt. 1 e 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260:

le quattro festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre);

le seguenti 13 festività:

1. Capodanno (1° gennaio);
2. Epifania (6 gennaio);
3. S. Giuseppe (19 marzo);
4. Lunedì successivo alla Pasqua;
5. Ascensione;
6. Corpus Domini;
7. SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
8. Assunzione della B.V.M. (15 agosto);
9. Ognissanti (1° novembre);
10. Immacolata Concezione (8 dicembre);
11. S. Natale (25 dicembre);
12. S. Stefano (26 dicembre);
13. Il giorno del S. Patrono del luogo dove ha sede la fornace.

Per le festività di cui al punto *b*) il trattamento economico è quello previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90.

Art. 17.

SOSPENSIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro, opera la Cassa Integrazione. Il datore di lavoro anticiperà le integrazioni previste dalla Cassa stessa dopo l'autorizzazione al pagamento.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i quindici giorni, l'operaio potrà richiedere il suo licenziamento con diritto alla corresponsione del preavviso, della indennità di licenziamento e degli altri eventuali diritti maturati.

Art. 18.

MANCATO INIZIO ED INTERRUZIONE DI LAVORO

A) *Mancato inizio di lavoro*

Il lavoratore che si presenti allo stabilimento e che per cause di forza maggiore o indipendenti dalla sua volontà non possa iniziare il lavoro, qualora non venga utilizzato in altre mansioni, avrà diritto alla retribuzione per le ore non lavorate fino ad un massimo di

4 ore, con l'obbligo di rimanere a disposizione della azienda per le stesse 4 ore, a meno che non sia autorizzato dalla medesima ad allontanarsi.

Il trattamento di cui sopra competerà al lavoratore soltanto due volte in ogni ciclo di sei giorni lavorativi consecutivi.

Nel caso invece sia possibile iniziare il lavoro nel corso della giornata, al lavoratore spetterà la retribuzione per le ore effettivamente lavorate; qualora però le ore lavorate siano inferiori a 4 al lavoratore spetterà ugualmente l'importo fino a 4 ore di retribuzione.

B) *Interruzione di lavoro.*

Qualora il lavoratore, nel corso della lavorazione, dovesse comunque sospendere la lavorazione stessa per cause di forza maggiore o indipendenti dalla sua volontà, semprechè non possa essere utilizzato in altre mansioni e resti a disposizione, avrà diritto, oltre al compenso per le ore effettivamente lavorate, ad una integrazione fino alla concorrenza dell'importo di 4 ore di retribuzione, ivi compreso perciò quelle lavorate, se queste sono inferiori a 4.

Per gli operai adibiti a lavoro a cottimo, è intesa come retribuzione il minimo unificato e la contingenza.

E' pacifico che, se il datore di lavoro ritenesse opportuno trattenere ugualmente in fabbrica l'operaio oltre le 4 ore senza poterlo utilizzare, dovrà corrispondergli la retribuzione per tutte le ore in cui lo ha trattenuto dopo le 4 ore.

Chiarimento a verbale all'art. 18.

L'azienda corrisponderà comunque quanto stabilito dal presente articolo, fermo restando l'intervento della Cassa Integrazione dalle 24 alle 40 ore settimanali il cui trattamento, ove concesso, non si cumula con quanto erogato dall'azienda.

Le ore non lavorate, ma retribuite nei modi di cui alle lettere A) e B), possono essere recuperate con le modalità di cui all'art. 20.

Art. 19.

RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di riduzione di lavoro, l'azienda provvederà compatibilmente con le esigenze tecniche, alla riduzione dell'orario di lavoro o alla formazione di turni prima di ridurre il personale.

Nel caso che la riduzione del lavoro renda assolutamente necessario il licenziamento di lavoratori, le aziende dovranno tener presente in modo particolare le condizioni di famiglia dei dipendenti, conservando in servizio, compatibilmente con le esigenze tecniche, e a parità di rendimento, i lavoratori aventi condizioni economiche e familiari particolarmente disagiate.

Art. 20.

RECUPERO

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore perdute per cause di forza maggiore e per le interruzioni all'orario normale di lavoro concordate fra le organizzazioni interessate, purchè contenute nel limite massimo di un'ora al giorno e semprechè il recupero si effettui entro le due settimane immediatamente successive alla avvenuta interruzione.

Art. 21.

TRASFERTE

Qualora il lavoratore sia comandato a lavorare eccezionalmente e temporaneamente in località diversa dalla normale e da questa distante oltre 5 chilometri, avrà diritto, oltre al rimborso delle spese di viaggio, ad una diaria la cui misura verrà stabilita provincialmente.

Art. 22.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine del datore di lavoro in località diversa dalla normale e per un periodo di tempo che comporta la necessità da parte del lavoratore di trasferire anche il proprio domicilio, sarà dovuto il rimborso delle spese da lui sostenute per sè e per la famiglia nonchè per il trasporto delle masserizie.

Inoltre è dovuto il rimborso delle eventuali spese sostenute per anticipata risoluzione del contratto di affitto, oltre ad una speciale indennità da concordarsi fra le parti, caso per caso.

Gli verrà anche corrisposta la normale retribuzione per tutto il tempo occorrente per il trasferimento. Se l'operaio non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alla indennità di licenziamento ed a tutte le altre indennità previste per la sua liquidazione.

Nel caso in cui il luogo di destinazione si trovi in zona malarica, qualora l'operaio, per accertati motivi di salute, non possa lavorare in detta zona, il rifiuto di trasferirsi non può costituire motivo di licenziamento.

All'operaio che viene trasferito per esigenze della azienda e che entro i diciotto mesi successivi venga licenziato per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località in cui risiedeva prima del trasferimento, saranno rimborsate le spese strettamente necessarie per il viaggio di ritorno per lui e famiglia e per il trasporto delle masserizie, semprechè il rientro avvenga entro due mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 23.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso, la trasformazione o la fusione dell'azienda non risolvono, di per sè il rapporto di lavoro, per cui il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

In caso di fallimento, seguìto da licenziamento o da cessazione di azienda, il lavoratore avrà diritto alla indennità di licenziamento ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto.

Art. 24.

PERMESSI

Potranno essere accordati brevi permessi orari agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi, con facoltà per l'azienda di corrispondere o meno la retribuzione per il tempo di assenza dal lavoro.

Art. 25.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposidioni di cui al decreto luogotenenziale 13 settembre 1946, n. 303.

All'operaio ripresentatosi nel termine di cui all'art. 3 del citato decreto, dopo il compimento del servizio militare di leva, sarà riconosciuta l'anzianità per il periodo di tempo trascorso sotto le armi ai soli effetti della corresponsione della indennità di licenziamento e del premio di fedeltà di cui all'art. 37.

Art. 26.

CONGEDO MATRIMONIALE

Agli operai di ambo i sessi sarà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di 10 giorni consecutivi.

Pertanto spetta agli operai un assegno di importo pari a 10 giornate di retribuzione globale di fatto, fermo restando il diritto dell'azienda di trattenersi i rimborsi effettuati dall'Istituto di Previdenza sociale a tale titolo.

Art. 27.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli operai che sono membri di Organi Direttivi delle Organizzazioni sindacali, provinciali e comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti d'ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette tramite le Associazioni territoriali degli Industriali, all'azienda cui l'operaio appartiene.

Art. 28.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI E PUBBLICHE

Per gli operai chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segretario o dirigente nazionale, nonchè di segretario o vice segretario regionale, provinciale o comunale nelle Organizzazioni dei lavoratori, oppure chiamati a ricoprire la carica di sindaco nelle amministrazioni comunali e che ne facciano espressa richiesta alla Direzione dell'azienda, il rapporto di lavoro verrà sospeso fino alla fine della stagione lavorativa, o dell'anno in corso, a meno che non si tratti di operaio addetto a lavorazione continua, nel qual caso il rapporto di lavoro rimarrà sospeso sino a un massimo di due anni con la sola conservazione del posto.

Le parti raccomandano alle aziende di conservare all'operaio anche la decorrenza della anzianità.

Art. 29.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate entro il primo giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

L'assenza non giustificata è punita con multa pari al 10 per cento della paga che il lavoratore avrebbe percepito lavorando durante il periodo di assenza.

L'importo della multa verrà devoluto alla Cassa Mutua Malattia.

In caso di malattia, il lavoratore — salvo giustificato motivo di impedimento — dovrà avvertire l'azienda entro 48 ore dall'inizio della malattia; l'azienda ha facoltà di fare effettuare visite mediche di controllo.

Il lavoratore colpito da infortunio dovrà dare immediato avviso all'azienda.

L'operaio può essere licenziato senza preavviso, nè eventuale indennità di anzianità:

a) nel caso di assenza ingiustificata per tre giorni di seguito;

b) al verificarsi della terza assenza ingiustificata, nel periodo di un anno, in giorno successivo al festivo.

Art. 30.

PRONTO SOCCORSO

Le parti si richiamano alle disposizioni di legge e di regolamento in materia, riportate in allegato al presente contratto, che dovranno essere rigorosamente osservate.

In caso di infortunio sul lavoro, anche quando l'infortunio consenta la continuazione dell'attività lavorativa, l'operaio dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, il quale provvederà a che vengano prestate le cure di pronto soccorso.

Quando l'infortunio sul lavoro accade all'operaio comandato fuori dello stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso producendo le dovute testimonianze.

Il materiale sanitario in dotazione alla fornace sarà dato in consegna ad un elemento scelto fra quelli aventi maggiori attitudini che all'occorrenza sarà incaricato di prestare il pronto soccorso.

Al medesimo sarà fornito il testo delle istruzioni per l'uso del materiale sanitario.

Art. 31.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia o infortunio, l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi senza interruzione di anzianità.

Per gli operai ricoverati in sanatori, la conservazione del posto sarà di mesi 9.

Trascorso tale periodo, ove l'azienda licenzi l'operaio e la malattia o l'infermità conseguente all'infortunio debitamente accertata non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio avrà diritto allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

Per il trattamento economico si fa riferimento alle norme generali circa l'assistenza in caso di malattia e di infortunio ai lavoratori dell'industria.

Nel caso in cui avvenga una menomazione fisica in conseguenza di infortunio o di malattia, l'azienda potrà assicurare all'operaio un posto adeguato alle sue nuove capacità, corrispondendogli il salario proprio alla sua nuova mansione.

Art. 32.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Per il trattamento in caso di maternità si fa riferimento alle norme di legge in vigore.

Art. 33.

PREVIDENZE SOCIALI

L'azienda provvederà alle previdenze di legge attualmente in vigore a favore degli operai nonchè a quelle che venissero eventualmente istituite in seguito.

Art. 34.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio, l'indennità di licenziamento e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte al coniuge, a figli e, se viventi a carico dell'operaio, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone sopra indicate, le indennità di cui sopra sono attribuite secondo la norma della successione legittima.

Art. 35.

FERIE

Gli operai che abbiano presso l'azienda un anno di anzianità consecutiva hanno diritto annualmente ad un periodo di ferie retribuito con la retribuzione globale di fatto come indicato nell'art. 12 del concordato interconfederale del 27 ottobre 1946 e nelle misure di:

a) giorni 12 (ore 96) dal 1° al 5° anno compiuto;
b) giorni 14 (ore 112) dal 6° al 14° anno compiuto;
c) giorni 16 (ore 128) oltre il 14° anno compiuto.

Per i lavoranti a cottimo normale, la retribuzione durante il periodo feriale o la indennità sostitutiva sarà ragguagliata alla retribuzione ad economia maggiorata della percentuale minima di cottimo di cui all'art. 10.

Per i lavoranti a cottimo pieno, la retribuzione sarà ragguagliata al guadagno medio giornaliero percepito nelle 4 settimane o due quindicine precedenti la data nella quale si è compiuto il periodo annuale cui le ferie sono riferite o la data della risoluzione del rapporto.

In caso di licenziamento o di dimissioni, ove sia maturato il diritto alle ferie, spetterà il godimento delle stesse.

In caso di ferie collettive o di licenziamenti, o di dimissioni, all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie, spetterà il godimento di tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi di anzianità. All'operaio che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo feriale per non avere un'anzianità di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda, spetterà una giornata (8 ore) di ferie per ogni mese di anzianità.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata agli effetti delle ferie come mese intero.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo contemporaneamente per fornace, per squadre o individualmente.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

I giorni festivi di cui all'art. 16 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Allo scopo di non incidere sulla produttività delle aziende nel presente delicato momento dell'economia nazionale, resta convenuto perdurando tali condizioni, la possibilità di suddividere in due periodi dell'anno il godimento dei giorni di ferie, ovvero di sostituire il godimento fino a sei giorni, corrispondendo un dodicesimo di retribuzione calcolato nella misura sopra indicata, per ogni giorno di ferie non godute.

Art. 36.

GRATIFICA NATALIZIA

Agli operai in servizio alla data di applicazione del presente contratto la liquidazione della gratifica natalizia sarà effettuata per ciascun anno nella misura di 200 ore della retribuzione globale di fatto.

Per gli operai lavoranti a cottimo normale, il trattamento sarà pari alla retribuzione (minimi unificati e contingenza) maggiorata della percentuale minima contrattuale di cottimo di cui all'art. 10.

Per i lavoratori a cottimo pieno, si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata agli effetti della gratifica natalizia come mese intero.

Qualora un operaio abbia prestato servizio durante il corso dell'anno in lavori retribuiti a cottimo e ad economia, il computo sarà fatto secondo il sistema stabilito per i cottimisti per quei mesi per i quali l'operaio ha lavorato a cottimo e secondo il sistema stabilito per i lavoranti ad economia per quei mesi per i quali ha invece lavorato ad economia.

Per i lavoratori addetti ai lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia con orario superiore alle 8 ore giornaliere, la gratifica natalizia sarà ragguagliata a 25 giornate della retribuzione giornaliera di fatto percepita secondo il proprio orario giornaliero.

Art. 37.

PREMIO DI FEDELTÀ

Ai lavoratori che abbiano compiuto il 20° anno di anzianità presso la stessa azienda, verrà corrisposto un premio pari all'importo di 140 ore lavorative.

Ai soli effetti di questo istituto si conviene, oltre a quanto stabilito dall'art. 25, che qualora durante il rapporto di lavoro si sia verificata o si verifichi una unica interruzione non superiore ai 4 mesi, questa non interrompe il maturarsi dell'anzianità.

Art. 38.

MODALITÀ DI PAGAMENTO

La paga verrà effettuata settimanalmente, quattordicinalmente, quindicinalmente o mensilmente secondo le consuetudini.

A richiesta degli operai, quando la paga sia quattordicinale, quindicinale o mensile, dovranno essere corrisposti acconti settimanali di circa il 90 per cento della paga maturata.

La paga si effettua con busta o documento equivalente preparata individualmente e recante la descrizione dei singoli elementi che la compongono, il nominativo dell'azienda ed il periodo cui si riferisce.

La paga sarà corrisposta immediatamente dopo la cessazione del lavoro o durante i periodi di sosta giornaliera e comunque in modo da evitare che i lavoratori debbano subire perdite di tempo superiori alla mezz'ora circa oltre la fine dell'orario lavorativo.

Nel caso che la paga si faccia in località diversa dalla fornace, si concederà all'operaio di cessare il lavoro in modo da poter raggiungere il luogo ove si effettua la distribuzione delle paghe al momento prescritto per la cessazione del lavoro stesso.

Non saranno ammessi reclami sulla rispondenza fra la somma percepita e quella indicata sulla busta paga o documento equivalente nonchè sulla qualità della moneta, se non all'atto del pagamento.

Art. 39.

MENSE AZIENDALI

Per le mense si fa riferimento alle situazioni in atto.

L'indennità sostitutiva, ove attualmente è corrisposta, rimane fissata in L. 20 (venti) giornaliere, ferma restando la eventuale maggiore misura già in vigore localmente.

Art. 40.

ALLOGGI

Il lavoratore che per motivi di lavoro o di distanza dal luogo di residenza, sia costretto a pernottare presso lo stabilimento, avrà a disposizione da parte della azienda, oltre ad una camera o camerata con una o più finestre, munita di illuminazione, i seguenti oggetti:

a) un letto o branda;

b) un materasso di lana o di crine o di foglie di granturco mantenuto in condizioni d'uso;

c) un guanciale.

La fornitura delle coperte sarà esaminata e risolta dalle Associazioni locali.

Durante il periodo invernale, il locale adibito a dormitorio, dovrà essere, a spese dell'azienda, convenientemente riscaldato.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato i soprascritti locali e suppellettili dei quali sarà responsabile in caso di rottura, deterioramento o smarrimento causati da sua negligenza.

Art. 41.

SPOGLIATOI, DOCCE, REFETTORI, ECC.

Le aziende porranno a disposizione dei lavoratori:

n. 1 spogliatoio per uomini e 1 per donne;

n. 1 doccia o lavatoio;

n. 1 deposito per biciclette e altri mezzi di trasporto;

n. 1 locale per uso refettorio.

Art. 42.

COMMISSIONI INTERNE

Per le Commissioni Interne si fa riferimento alle disposizioni dell'accordo interconfederale ed a quelle che potessero essere definite in materia tra le Confederazioni.

Art. 43.

DISCIPLINA SUL LAVORO

I lavoratori di qualsiasi grado o categoria sono tenuti alla osservanza delle norme contenute nel presente contratto, nei contratti integrativi e nei regolamenti interni aziendali secondo le norme di legge e gli accordi interconfederali.

In modo speciale l'operaio deve:

1) osservare l'orario stabilito per la sua categoria o turni di servizio;

2) eseguire con diligenza i compiti a lui affidati, assumendone la responsabilità ed attenendosi scrupolosamente alle norme ed istruzioni avute;

3) conservare in buono stato macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dai superiori diretti. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente ai mezzi di lavoro darà diritto all'azienda di rivalersi sulle sue competenze previa contestazione dell'addebito.

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio deve farne richiesta al suo capo.

In caso di licenziamento o di dimissioni, l'operaio deve riconsegnare al magazzino od al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna. L'operaio risponderà, e l'azienda potrà rivalersene sulle sue competenze, delle perdite di materiale a lui affidato e che siano a lui imputabili, semprechè l'operaio sia stato messo in condizioni di custodirlo.

E' vietato agli operai:

a) introdurre estranei sotto qualsiasi pretesto senza permesso della Direzione;

b) introdurre bevande alcooliche senza permesso;

c) lordare pareti, scale, refettori, gabinetti, ecc.;

d) apportare modifiche ai materiali ed alla lavorazione in genere senza ordine ed autorizzazione della Direzione;

e) manovrare, adoperare, mettere in moto macchine o motori che ad essi non siano stati espressamente affidati.

Art. 44.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza da parte dell'operaio delle disposizioni contenute nel presente contratto può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino all'importo di 3 ore lavorative;

c) sospensione dal lavoro fino a 3 giorni;

d) licenziamento senza preavviso nè indennità.

L'azienda, nel comunicare al lavoratore i provvedimenti disciplinari adottati a suo carico, deve fornire le relative motivazioni.

I proventi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danno, dovranno essere versati alla Cassa Malattia.

Art. 45.

MULTE E SOSPENSIONI

L'azienda ha facoltà di applicare la multa nei seguenti casi:

1) abbandono di posto di lavoro senza giustificato motivo;

2) mancata esecuzione del lavoro secondo le istruzioni ricevute;

3) ritardo inizio o sospensione del lavoro o anticipo della cessazione;

4) introduzione di bevande alcooliche senza averne preventiva autorizzazione;

5) stato di ubriachezza sul lavoro;

6) offese ai compagni di lavoro;

7) in qualunque altro caso di trasgressione o inosservanza del presente contratto collettivo o di infrazioni che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dello stabilimento.

In caso di mancanza di maggiore gravità o di recidiva la Direzione potrà infliggere la sospensione.

Art. 46.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

L'azienda potrà procedere al licenziamento dell'operaio senza preavviso nè indennità di licenziamento nei seguenti casi:

a) concorrenza sleale;

b) insubordinazione verso i superiori;

c) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;

d) rissa nell'interno dello stabilimento, furti, frodi, e danneggiamento volontario;

e) recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente;

f) fatti colposi che possano compromettere la stabilità e la sicurezza dello stabilimento e la incolumità del personale e del pubblico;

g) trafugamento di disegni, di modelli, utensili e materiale di proprietà dell'azienda;

h) abbandono ingiustificato del posto da parte degli addetti alla portineria, alla vigilanza ed ai magazzini.

Art. 47.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 46 o le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno mediante preavviso di:

6 giornate lavorative (ore 48) in caso di anzianità presso l'azienda fino a 5 anni;

8 giornate lavorative (ore 64) in caso di anzianità oltre i 5 anni e fino a 10;

10 giornate lavorative (ore 80) in caso di anzianità oltre i 10 anni.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso sopra indicato, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

In tal caso per i lavoratori a cottimo l'indennità sostitutiva del preavviso sarà calcolata sulla retribuzione (minimi unificati e contingenza) maggiorata della percentuale minima contrattuale di cottimo di cui all'art. 10.

Per i lavoranti a cottimo pieno l'indennità stessa sarà calcolata sulla retribuzione oraria media giornaliera percepita nell'ultimo periodo di paga.

In caso di dimissioni i periodi di cui sopra sono ridotti della metà.

Art. 48.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 46, sarà corrisposta, per ciascuno degli anni di anzianità non interrotta presso l'Azienda, compresi nei sottoindicati scaglioni, una indennità nelle seguenti misure:

da anni 1 a 3	giornate	6
oltre i 3 fino a 6	»	7
oltre i 6 fino a 10	»	9
oltre i 10 fino a 15	»	10
oltre i 15 fino a 18	»	13
oltre i 18 anni	»	15

La gratifica natalizia sarà conteggiata nella retribuzione ai fini del calcolo della indennità di licenziamento.

Agli effetti della liquidazione di tale indennità, le frazioni si computano in dodicesimi. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, ove l'operaio non abbia compiuto un anno di anzianità, gli verrà liquidata la frazione di indennità in proporzione ai mesi di anzianità raggiunta.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata agli effetti dell'anzianità come mese intero.

Le maggiori indennità previste dal presente contratto non verranno corrisposte per l'anzianità già maturata all'entrata in vigore del contratto stesso: però tale anzianità sarà computata agli effetti del diritto delle maggiori indennità stesse, per il periodo di servizio successivo alla data di entrata in vigore del presente contratto.

La misura dell'indennità di cui al presente articolo si determina suddividendo l'anzianità complessiva dell'operaio per ognuno degli scaglioni rispettivamente

indicati ed attribuendo separatamente a ciascun gruppo di anni il numero di giornate fissato per lo scaglione relativo.

Con l'adozione delle misure progressive attribuite ai successivi scaglioni si è inteso attenersi al principio di proporzionalità sancito dall'art. 2120 del C. C. mediamente favorendo le anzianità più elevate.

Art. 49.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di dimissioni, verranno corrisposte agli operai le sottoindicate aliquote della indennità di cui al precedente articolo:

per anzianità da 2 a 4 anni: 50 per cento;
da oltre 4 anni e fino a 10 anni: 75 per cento;
oltre 10 anni: 100 per cento.

Per gli operai che abbiano compiuto 55 anni per gli uomini e 50 anni per le donne, la indennità di cui sopra verrà corrisposta nella misura del 100 per cento.

Tale trattamento è esteso agli operai dimissionari per malattia o infortunio ed alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza, puerperio.

Art. 50.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano immutate le condizioni più favorevoli eventualmente praticate agli operai in servizio presso le singole aziende alla data di decorrenza del presente contratto.

Art. 51.

ACCORDI INTEGRATIVI PROVINCIALI

Le Associazioni Territoriali si incontreranno entro due mesi dalla entrata in vigore del presente contratto per accordarsi sulle questioni espressamente ad esse demandate dai vari articoli del contratto e cioè articoli 6, 7, 9, 12 e 21.

In quelle provincie per le quali i contratti integrativi del precedente contratto nazionale prevedevano particolari norme di carattere locale, le Associazioni Provinciali si incontreranno per esaminare anche quelle particolari norme contenute nei contratti inegrativi del precedente contratto nazionale.

Art. 52.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

Gli accordi interconfederali anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto.

Art. 53.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Tutti i reclami di carattere plurimo e individuale dovranno seguire le consuetudinarie norme disciplinari dell'azienda e saranno risolti con trattative fra gli operai interessati ed i loro rappresentanti e l'Azienda.

Qualora nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia individuale o collettiva, questa dovrà, prima dell'azione giudiziaria, essere sottoposta all'esame delle Organizzazioni stipulanti per esperire l'amichevole componimento.

In considerazione delle particolari caratteristiche dell'Industria dei Laterizi e della possibilità che al termine della stagione di produzione l'organizzazione della fornace venga a smobilitarsi completamente, qualsiasi reclamo sul salario, qualunque richiesta inerente al rapporto di lavoro debbono essere presentati dal lavoratore entro 6 (sei) mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro del lavoratore stesso.

Art. 54.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Agli effetti del presente comma si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti di carattere normativo-regolamentare (norme generali disciplinari, ferie, preavviso ed indennità di anzianità per licenziamento ed in caso di dimissioni, malattia ed infortunio, puerperio).

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute *ad personam*.

Art. 55.

DISPOSIZIONI FINALI

Qualora dalle Federazioni Nazionali dei Lavoratori stipulanti il presente contratto siano concordate con altre Associazioni dei datori di lavoro condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso organizzazioni aderenti alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

Art. 56.

MINIMI DI PAGA ORARIA

Dalla data di entrata in vigore del presente contratto agli operai del Settore saranno applicati i minimi salariali della tabella allegata che sostituiscono quelli contenuti nella tabella allegata al contratto 11 novembre 1954.

Art. 57.

INDENNITÀ SPECIALI

A tutti gli operai dell'industria dei laterizi in relazione alle particolari caratteristiche dell'industria stessa, sarà corrisposta una indennità ragguagliata ad

anno nella misura di L. 4.500 per gli uomini di età superiore ai 20 anni e di L. 3.700 per gli uomini di età inferiore ai 20 anni e per le donne.

Sarà anche corrisposta a titolo di rimborso spese per il logorio degli indumenti una indennità vestiario ragguagliata ad anno nella misura di L. 4000 per gli uomini di età superiore ai 20 anni e di L. 3000 per gli uomini di età inferiore ai 20 anni e per le donne.

Le anzidette indennità sono frazionabili in dodicesimi. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Le indennità di cui sopra assorbono fino alla concorrenza quanto eventualmente corrisposto dalle aziende per gli stessi titoli e verranno corrisposte trimestralmente o all'atto della cessazione del rapporto di lavoro a partire dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Chiarimento a verbale.

Le indennità di cui all'art. 57 saranno corrisposte sia dalle Aziende a carattere stagionale che da quelle a carattere continuo.

Art. 58.

VALIDITÀ E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° dicembre 1957 e scadrà il 30 novembre 1960.

Il preavviso per la disdetta è di tre mesi e deve essere dato con lettera raccomandata. Quando nessuna delle parti contraenti lo abbia denunciato nei termini suddetti il contratto si intenderà tacitamente rinnovato per altri tre anni.

La parte che avrà data la disdetta dovrà comunicare all'altra le sue proposte almeno due mesi prima della scadenza e l'altra dovrà rispondere a tali proposte non oltre un mese prima della scadenza del contratto.

OPERAI - (Uomini) - Paga minima oraria in vigore dal 1° dicembre 1957

ZONE	OPERAIO SPECIALIZZATO			OPERAIO QUALIFICATO				MANOVALE SPECIALIZZATO				MANOVALE COMUNE			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-1 anni	inferiore 16 anni
ZONA O															
Milano	195,15	189,75	167,95	175,25	170,10	149,40	123,60	165,90	154,90	122,20	96,25	155,60	145,40	114,90	79,85
Torino	190,90	185,55	164,30	171,40	166,35	146,10	120,90	162,30	151,45	119,55	94,10	152,25	142,20	112,40	78,10
Genova	189,20	183,90	162,80	169,90	164,90	144,80	119,80	160,80	150,10	118,45	93,30	150,90	140,95	111,35	77,45
ZONA I															
Como, Firenze, Roma	188,80	182,05	162,05	169,10	164,15	144,15	119,30	160,15	149,45	117,90	92,80	150,15	140,20	110,90	77,10
situazione extra:															
Varese	190,40	185,10	163,80	171 —	165,95	145,90	120,60	161,85	151,10	119,25	93,90	151,90	141,80	112,05	77,90
ZONA II															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	181,45	176,45	156,20	162,95	158,20	138,90	114,90	154,25	144 —	113,65	89,45	144,70	135,15	106,85	74,30
situazione extra:															
Crema	193,25	187,85	166,25	173,50	168,50	148 —	122,40	164,35	153,25	121 —	95,25	154,10	143,95	113,75	79,05
Sondrio	187,15	181,95	161 —	168,05	163,20	143,30	118,50	159,15	148,50	117,20	92,25	149 25	139,40	110,15	76,55
Trieste	182,85	177,75	157,35	164,20	159,40	140 —	115,75	155,45	145,10	114,45	90,10	145,80	136,20	107,65	74,80
Verbania	184,65	179,50	158,85	165,80	160,90	141,35	116,90	156,90	146,55	115,60	91 —	147,20	137,50	108,70	75,55
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	178,10	173,10	153,25	159,85	155,20	136,30	112,75	151,35	141,30	111,45	87,80	141,95	132,60	104,80	72,90
situazione extra:															
Biella	190,50	185,15	163,85	171,05	167,60	145,80	120,65	161,90	151,15	119,30	93,90	151,90	141,85	112,10	77,90
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	175,45	170,60	151 —	157,20	152,60	134,10	110,95	148,75	138,30	109,55	86,20	139,25	130,10	102,80	71,50
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	171,70	166,90	147,75	153,30	148,80	130,70	108,05	144,65	135 —	106,50	83,90	135,15	126,25	99,75	69,35
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	169,95	165,15	146,20	151,70	147,25	129,25	107 —	143,15	133,80	105,50	83 —	133,80	125 —	98,75	68,70
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	166,05	161,45	142,90	148,25	143,90	126,35	104,55	139,80	130,45	102,95	81,05	130,25	121,65	96,20	66,85
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	162,60	158,10	139,90	145,15	140,90	123,75	102,30	136,85	127,75	100,75	79,35	127,50	119,10	94,15	65,40
situazione extra:															
Valdarno	168,25	163,55	144,75	150,15	145,75	128 —	105,90	141,70	132,25	104,40	82,10	131,95	123,30	97,40	67,75
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	156,75	152,35	134,90	138,55	134,45	118,13	97,70	130,50	121,85	96,15	75,70	121,50	113,50	89,70	62,40
situazione extra:															
Ascoli Piceno	158 —	153,55	135,90	139,60	135,50	118,95	98,45	131,50	122,75	96,85	76,25	122,45	114,35	90,40	62,85
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	151.55	147,30	130,40	134,15	130,20	114,35	94,60	125,95	117,55	92,70	73,05	116,60	108,90	86,05	59,35
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	146,20	142,20	125,90	129,35	125,60	110,30	91,25	121,50	113,40	89,50	70,45	112,50	105,05	83,05	57,75
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	138,45	134,60	119,20	122,50	118,85	104,40	86,40	115,05	107,85	84,70	66,70	106,50	99,50	78,60	54,65

OPERAI - (Donne) - Paga minima oraria in vigore dal 1° dicembre 1957

ZONE	1ª CATEGORIA				2ª CATEGORIA				3ª CATEGORIA			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0:												
Milano	147,20	123,20	116,10	102,75	139,30	116,75	103,55	90 —	130,75	110,05	98,25	78,65
Torino	144 —	122,00	113,60	100,55	136,25	114,20	101,20	88,05	127,90	107,65	96,07	76,90
Genova	142,75	119,50	112,55	99,55	135,05	113,15	100,40	87,20	126,75	106,70	95,25	76,25
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	142,05	118,90	112,05	99,10	134,45	112,65	99,85	86,85	126,15	106,20	94,80	75,85
situazione extra:												
Varese	143,70	120,25	113,30	100,20	135,90	113,95	100,95	87,80	127,00	107,35	95,85	76,75
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	136,90	114,60	107,95	95,50	129,50	108,60	96,30	83,70	121,55	102,30	91,35	73,15
situazione extra:												
Crema	145,80	122,05	115,05	101,75	137,90	115,60	102,50	89,15	129,45	109 —	97,30	77,85
Sondrio	141,25	118,25	111,35	98,50	133,55	111,95	99,30	86,30	125,40	105,60	94,20	75,45
Trieste	137,90	115,50	108,80	96,30	130,50	109,35	96,95	84,30	122,50	103,10	92,05	73,65
Verbania	139,30	116,60	109,85	97,25	131,80	110,40	97,90	85,15	123,70	104,30	92,90	75,50
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	134,35	112,50	105,95	93,70	127,05	106,47	94,40	82,05	119,30	100,45	89,60	71,70
situazione extra:												
Biella	143,70	120,30	113,30	100,30	136 —	113,95	101 —	87,85	127,65	107,40	95,85	76,75
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	132,10	110,65	104,20	92,20	124,90	104,65	92,75	80,65	117 —	98,45	87,90	70,35
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	128,80	107,60	101,60	89,85	121,45	101,80	90,20	78,45	113,50	95,55	85,30	68,25
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	127,50	106,80	100,55	88,95	120,20	100,75	89,35	77,65	112,40	94,65	84,40	67,60
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	124,60	104,25	98,25	86,90	117,35	98,35	87,20	75,80	109,40	92,15	82,20	65,85
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	121,95	102,05	96,20	85,10	114,90	96,30	85,35	74,25	107,15	90,15	80,50	64,50
situazione extra:												
Valdarno	126,15	105,65	99,50	88,05	118,90	99,70	88,40	76,85	110,90	93,30	83,25	66,60
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	116,40	97,45	91,80	81,20	109,60	91,90	81,45	70,80	102,05	85,90	76,65	61,40
situazione extra:												
Ascoli Piceno	117,30	98,20	92,50	81,80	110,40	92,55	82,05	71,35	102,90	86,60	77,30	61,90
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	112,65	94,30	88,85	78,65	105,75	88,60	78,60	68,30	97,95	82,50	73,60	58,90
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	108,75	91,05	85,75	75,85	102 —	85,50	75,80	65,95	94,55	79,60	71 —	56,85
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	102,00	86,15	81,15	71,80	96,00	80,95	71,75	62,40	89,45	75,30	67,25	53,80

Visti il contratto e le tabelle che precedono.
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
ZACCAGNINI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 18 DICEMBRE 1957 PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE AZIENDE PRODUTTRICI DI MATERIALI LATERIZI

Addì 18 *dicembre* 1957 *in Roma*

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI INDUSTRIALI DEI LATERIZI (A.N.D.I.L.), rappresentata dal Vice Presidente comm. rag. *Luigi Inverni,* assistito dagli industriali: sig. *Gualtiero Briganti,* dott. *Gualtiero Doniselli,* ing. *Vittorio Galotti,* dott. *Umberto Peretti,* commendatore arch. *Lino Vannuccini,* nonchè dal dott. *Mario Cantelli,* Segretario Generale dell'A.N.D.I.L.;

— con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona dell'avv. *Enzo Baiocco*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI (F.I.L.C.A.), rappresentata dal Segretario Generale sig. *Stelvio Ravizza,* dal Segretario Generale Aggiunto sig. *Paolo Bellandi* e dai Segretari Nazionali sigg. *Alfredo Messere* e *Alberto Abbiati,* con la partecipazione del sig. *Aldo Grazio;*

— con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.) nelle persone del dottore *Dionigi Coppo,* Segretario Confederale ed i signori: *Ettore Francesco Azais* e *Mario Pinna;*

la FEDERAZIONE NAZIONALE EDILI E AFFINI E DEL LEGNO (FE.N.E.A.L.), rappresentata dal Segretario Generale dott. *Giordano Gattamorta* e dai sigg.: *Natale Petitti* e *Paolo Mutti;*

— con l'assistenza della Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.) nella persona del sig. dott. *Raffaele Vanni,* Segretario Confederale;

il SINDACATO ITALIANO LAVORATORI DELL'INDUSTRIA DEI LATERIZI aderente alla F.I.L.L.E.A., rappresentata dai sigg.: *Gino Bernini, Mario Calzolari, Osasco Davini, Egidio Giorgi, Amedeo Manzo,* componenti la Segreteria Nazionale e dai sigg.: *Comunardo Bagni, Giovanni Barbieri, Ermanno Biagi, Mario Zanini;*

— con la partecipazione della FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL LEGNO DELL'EDILIZIA E DELLE INDUSTRIE AFFINI (F.I.L.L.E.A.), rappresentata dal Segretario Generale dott. *Elio Capodaglio* e dai Segretari signori: *Carlo Cerri, Arvedo Forni* e *Giorgio Guerri;*

e con l'assistenza della Confederazione Generale del Lavoro (C.G.I.L.) nelle persone dei Segretari on. *Vittorio Foa* e sig. *Luciano Romagnoli,* e del dott. *Eugenio Giambarba;*

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da valere per gli impiegati dipendenti dalle Aziende produttrici di materiali laterizi nel territorio nazionale ed aderenti all'Associazione Nazionale degli Industriali dei Laterizi

Addì 18 *dicembre* 1957 *in Roma*

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI INDUSTRIALI DEI LATERIZI (A.N.D.I.L.), rappresentata dal Vice Presidente comm. rag. *Luigi Inverni,* assistito dagli industriali: sig. *Gualtiero Briganti,* dott. *Gualtiero Doniselli,* ing. *Vittorio Galotti,* dott. *Umberto Peretti,* commendatore arch. *Lino Vannuccini,* nonchè dal dott. *Mario Cantelli,* Segretario Generale dell'A.N.D.I.L.;

— con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona dell'avv. *Enzo Baiocco*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI EDILI ED AFFINI (C.I.S.N.A.L.), rappresentata dal suo reggente *Tommaso Senesi,* assistito dai sigg.: *Sperello Barardinelli, Romano Gatta* e *Carlo Angelini;*

— con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (C.I.S.N.A.L.), nella persona del sig. *Verledo Guidi;*

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da valere per gli impiegati dipendenti dalle Aziende produttrici di materiali laterizi nel territorio nazionale ed aderenti all'Associazione Nazionale degli Industriali dei Laterizi.

Art. 1.

ASSUNZIONE

Il rapporto di impiego, osservate le disposizioni legislative in materia, si costituisce con la lettera di assunzione nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) la durata dell'eventuale periodo di prova;

4) l'eventuale prefissione di termine;

5) il trattamento economico iniziale.

Art. 2.

DOCUMENTI

All'atto della assunzione l'impiegato dovrà presentare i seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessera o libretto di assicurazione;

3) libretto di iscrizione alla Cassa Mutua Malattia;

4) stato di famiglia;

5) carta d'identità o documento equivalente;

6) eventuale titolo di studio;

7) altri documenti richiesti da eventuali successive disposizioni contrattuali o di legge;

8) certificato penale con data non anteriore a tre mesi, a richiesta del datore di lavoro.

L'impiegato dovrà dichiarare alla Direzione della azienda il suo domicilio e tenerla informata degli eventuali cambiamenti.

L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

All'atto della sua assunzione l'impiegato riceverà, a cura dell'azienda, copia del presente contratto.

Art. 3.

VISITA MEDICA

L'impiegato di nuova assunzione sarà sottoposto a visita medica da parte del sanitario dell'azienda, qualora questa lo ritenga necessario.

Durante il rapporto di lavoro, l'impiegato potrà in qualsiasi momento essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa. In caso di contestazione la visita sarà effettuata dal medico provinciale.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

4 mesi per gli impiegati di 1ª categoria;

3 mesi per gli impiegati di 2ª categoria;

2 mesi per gli impiegati di 3ª categoria.

Nel caso di assunzione di impiegati che siano già stati alle dipendenze della stessa azienda, non sarà richiesto il periodo di prova a quelli che siano adibiti alle medesime mansioni già in precedenza esplicate.

Durante il periodo di prova è reciproco fra le parti il diritto di risoluzione del rapporto di lavoro, senza l'obbligo della corresponsione delle indennità previste dagli articoli del presente contratto, con il solo pagamento della retribuzione per il tempo in cui il lavoro è stato effettivamente prestato ed in base alla retribuzione della categoria nella quale l'impiegato ha prestato la sua opera, semprechè la retribuzione non sia già stata prestabilita in misura superiore.

Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta da parte dell'azienda, l'impiegato si intende confermato in servizio ai termini ed agli effetti del presente contratto.

Nel caso di conferma in servizio, il periodo di prova è considerato utile a tutti gli effetti contrattuali.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per il licenziamento durante i primi due mesi di prova per l'impiegato di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato; qualora invece il licenziamento avvenga oltre il termine predetto, verrà corrisposta all'impiegato la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Durante la malattia e l'infortunio nessun trattamento economico è dovuto.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio sul lavoro, l'impiegato sarà ammesso a completare il periodo di prova, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 30 giorni nel primo caso e cinque mesi nel secondo caso, sempre entro i limiti del periodo di prova stabilito.

La ricaduta nella stessa malattia non dà diritto al completamento del periodo di prova.

Il periodo di assenza per infortunio o malattia durante la prova non è computabile in nessun caso come servizio prestato ai fini contrattuali.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Le norme relative alla previdenza degli impiegati non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno applicate però con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 5.

CATEGORIE

Gli impiegati sono classificati in categorie distinte a seconda della natura delle mansioni esplicate.

Impiegati di 1ª categoria (tecnici ed amministrativi).

Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati di ambo i sessi sia amministrativi che tecnici con funzioni direttive o che richiedono una speciale preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare o dai dirigenti dell'azienda.

Impiegati di 2ª categoria (tecnici ed amministrativi).

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati di ambo i sessi sia tecnici che amministrativi che assolvono mansioni di concetto.

Impiegati di 3ª categoria (tecnici ed amministrativi).

Gruppo A). — Appartengono alla 3ª categoria, gruppo *A*), gli impiegati d'ordine di ambo i sessi sia tecnici che amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.

Gruppo B). — Appartengono alla 3ª categoria, gruppo *B*), gli impiegati d'ordine di ambo i sessi sia tecnici che amministrativi aventi mansioni che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio (accordi interconfederali 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946).

Art. 6.

COLLEGI TECNICI PROVINCIALI E NAZIONALI PER LE ASSEGNAZIONI DI CATEGORIA DEGLI IMPIEGATI DELL'INDUSTRIA DEI LATERIZI E PER L'ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Le eventuali divergenze relative alla appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie sopra specificate sono demandate all'esame di Collegi tecnici paritetici provinciali e nazionali secondo le norme di cui all'accluso regolamento che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 7.

TRATTAMENTO LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati non potranno essere assegnati a categoria inferiore alla seconda, sempre che siano adibiti a mansioni inerenti al loro titolo professionale.

Terminato il periodo di prova, ai laureati confermati in seconda categoria è dovuto lo stipendio minimo mensile della categoria, aumentato del 5 %, nonché gli altri elementi della retribuzione.

I diplomati di scuole medie superiori non potranno essere assegnati a categorie inferiori alla seconda, semprechè siano adibiti a mansioni inerenti al loro titolo professionale e non siano al primo impiego.

Il titolo di studio deve essere esibito all'atto della assunzione.

Art. 8.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia chiamato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso, in aggiunta alla sua retribuzione di fatto, di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della categoria superiore.

Trascorso un periodo di quattro mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria e di tre mesi nel disimpegno di mansioni delle altre categorie, avverrà il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore.

La norma del comma precedente non si applica nei casi di sostituzione di altro impiegato assente per permessi, malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, o per altre cause che comunque comportino per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto.

In tal caso il compenso di cui sopra sarà corrisposto dopo che siano trascorsi 18 giorni nel disimpegno delle nuove mansioni. Superato tale periodo il compenso sarà corrisposto dall'inizio dello svolgimento delle mansioni di categoria superiore.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal terzo comma, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di 12 mesi per il passaggio alla 1ª categoria e di sei mesi per il passaggio alle altre categorie.

Ogni passaggio di categoria sarà comunicato per iscritto all'impiegato.

Qualora si rendessero vacanti dei posti che non debbano essere soppressi, le aziende esamineranno la possibilità di riservare la precedenza nell'occuparli a quei dipendenti che ritengano idonei e che abbiano precedentemente sostituito l'impiegato titolare del posto resosi vacante.

Art. 9.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica e con il riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento di una anzianità convenzionale, quale impiegato, pari a sei mesi per ogni due anni compiuti di anzianità con la qualifica di operaio.

Qualora la nuova retribuzione risultasse nel complesso inferiore a quella che il dipendente percepiva come operaio, gli sarà integrata la differenza che verrà assorbita quando la retribuzione globale spettantegli come impiegato avrà eguagliato l'importo goduto nella precedente mansione.

Ai fini della maturazione del premio di fedeltà di cui all'art. 19, il servizio prestato come operaio sarà considerato per intero anziché entro i limiti dell'anzianità convenzionale.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata dell'orario normale di lavoro si fa riferimento alle norme di legge con le relative deroghe ed eccezioni.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Sono considerate ore straordinarie quelle eseguite oltre l'orario normale di lavoro.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 12.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle 21 alle 6.

Nessun impiegato tecnico e amministrativo può rifiutarsi di eseguire il lavoro straordinario, notturno, festivo entro i limiti previsti dalla legge, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, festivo e notturno sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno	28 %
lavoro notturno in turni avvicendati	12 %
lavoro notturno non in turni	35 %
lavoro notturno straordinario	50 %
lavoro festivo	50 %
lavoro festivo straordinario	55 %
lavoro festivo notturno non in turni	67 %
lavoro festivo notturno straordinario	75 %

Le percentuali di maggiorazione sopraddette non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo deve essere autorizzato dalla Direzione dell'azienda.

Le percentuali di cui sopra saranno applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per 180 lo stipendio mensile (minimo tabellare di stipendio, eventuale superminimo di merito ed eventuale terzo elemento) e la contingenza giornaliera per otto.

Art. 12.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati festivi i seguenti giorni:

a) tutte le domeniche ed i giorni di riposo compensativo;

b) le 4 festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre) e le altre che in sostituzione o in aggiunta venissero in seguito stabilite per legge e per accordi interconfederali;

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capo d'anno - 1° gennaio;
2) Epifania - 6 gennaio;
3) San Giuseppe - 19 marzo;
4) Ascenzione (mobile);
5) Corpus Domini (mobile);
6) SS. Pietro e Paolo - 29 giugno;
7) Assunzione di M. V. - 15 agosto;
8) Ognissanti - 1° novembre;
9) Immacolata Concezione - 8 dicembre;
10) Lunedì di Pasqua (mobile);
11) S. Natale - 25 dicembre;
12) S. Stefano - 26 dicembre;
13) S. Patrono della località dove normalmente lavora l'impiegato.

Qualora la festività del S. Patrono coincida con altra festività, le Organizzazioni Provinciali di Categoria di accordo con le Organizzazioni degli Industriali determineranno la festività sostitutiva.

Per le festività di cui ai punti *a*), *b*) e *c*), l'impiegato che venga chiamato a prestare servizio avrà diritto — in aggiunta alla normale retribuzione mensile — al pagamento delle ore effettivamente lavorate maggiorate della percentuale prevista per il lavoro festivo.

Qualora una delle festività nazionali, oppure una delle festività infrasettimanali elencate al punto *C*, cadano di domenica, agli impiegati è dovuto, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di fatto ai sensi dell'accordo interconfederale 3-12-1954.

Art. 13.

FERIE

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio prestato, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione.

I periodi di riposo sono:

15 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da 1 a 3 anni compiuti;

20 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da 4 a 10 anni compiuti;

25 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da 11 a 18 anni compiuti;

30 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo.

Nel fissare l'epoca del riposo annuale, sarà tenuto conto, da parte della azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

Trascorso il periodo di prova, l'impiegato ha diritto a tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi di servizio prestati, considerando la frazione superiore ai 15 giorni come mese intero.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Non è ammessa da parte dell'impiegato la rinuncia al godimento delle ferie.

Qualora, per esigenze aziendali, l'impiegato non possa usufruire in tutto o in parte delle ferie, avrà diritto alla indennità sostitutiva.

Quando l'impiegato venga chiamato in servizio durante il periodo delle ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede, che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva le ferie stesse.

Qualora, per esigenze di servizio, l'impiegato non possa godere delle ferie nel periodo già concordato con l'azienda, egli ha diritto al rimborso dell'eventuale anticipo non recuperabile corrisposto per l'alloggio prenotato in altra località per il periodo di ferie. L'impiegato dovrà però fornire precisa documentazione.

Il compenso per le ferie eventualmente non godute dovrà essere corrisposto prima del maturarsi del diritto al successivo periodo feriale.

Art. 14.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze, salvo motivi di forza maggiore, debbono essere immediatamente comunicate all'azienda e giustificate entro il giorno successivo.

All'impiegato che ne faccia domanda, l'azienda può accordare permessi di breve durata, sempre che vi siano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze di servizio, con la relativa retribuzione.

Tali brevi permessi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

Art. 15.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per contrarre matrimonio, sarà concesso agli impiegati di ambo i sessi, non in prova, un permesso di 15 giorni successivi di calendario con decorrenza della retribuzione.

Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 16.

ELEMENTI E COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE

Ai fini del presente contratto per retribuzione mensile si intende:

a) il minimo contrattuale di stipendio;

b) gli aumenti periodici di anzianità;

c) gli eventuali aumenti di merito;

d) le eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale di ammontare determinato e corrisposte continuativamente;

e) l'indennità di contingenza.

Sono esclusi dal computo della retribuzione tutti gli assegni derivanti da previdenza di legge e le indennità che non abbiano specifico carattere di retribuzione e tutto quanto abbia carattere di rimborso spese anche se forfetizzato.

Per determinare la quota giornaliera e la quota oraria della retribuzione mensile si divide rispettivamente per 26 e per 180.

Dalla data di entrata in vigore del presente contratto, agli impiegati saranno applicati i minimi di stipendio della tabella allegata.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai quindici giorni sarà computata come mese intero. Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 18.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il compimento del 21° anno di età presso una stessa azienda o gruppo industriale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società), hanno diritto, per ogni biennio di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 per cento per un massimo di 12 bienni della loro carriera.

Tale aliquota è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato aumentato della relativa indennità di contingenza.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Agli impiegati attualmente in servizio, verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato successivamente al 1° gennaio 1937.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto nel penultimo e nell'ultimo comma del presente articolo per il caso di passaggio di categoria.

Viceversa il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità, per quanto riguarda le variazioni dell'indennità di contingenza, verrà effettuato al termine di ogni anno solare sulla contingenza in atto al 31 dicembre ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di passaggio a categoria superiore, sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie di provenienza.

Nel caso di variazioni dei minimi contrattuali delle categorie di provenienza, l'importo predetto sarà rivalutato ricalcolandolo percentualmente sui detti minimi tabellari mentre al termine di ogni anno solare l'importo stesso sarà rivalutato in relazione alle variazioni della indennità di contingenza intervenute nel corso dell'anno stesso.

Sempre nel caso di passaggio di categoria, la frazione di biennio in corso al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio di anzianità nella nuova categoria.

Norma transitoria

Gli aumenti periodici di anzianità maturati antecedentemente al 1° giugno 1952 restano invariati nel loro ammontare, mentre le quote di rivalutazione, già corrisposte ai sensi dell'accordo interconfederale 14 giugno 1952, sono aumentate, a partire dall'1-6-1954, del 4 %, risultando esse pertanto nella seguente globale misura:

	1ª Categ.		2ª Categ.		3ª Categ. A		3ª Categ. B	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Sup. 20 anni	468	468	390	344	338	297	312	276
dai 18 ai 20	—	—	375	276	323	240	297	219
dai 16 ai 18	—	—	—	—	255	214	234	198
infer. 16 anni	—	—	—	—	172	172	156	156

Nel caso di avvenuti passaggi di categoria, la misura delle predette quote va riferita al grado cui apparteneva il lavoratore alla maturazione dei singoli aumenti periodici di anzianità.

Art. 19.

PREMIO DI FEDELTÀ

Agli impiegati attualmente in servizio, al compimento dei 20 anni di effettivo ed ininterrotto servizio, sarà corrisposto un premio di fedeltà « una tantum » pari ad una mensilità della retribuzione globale di fatto, sempre che essi non godano già di altre provvidenze extra contrattuali assimilabili al suddetto premio.

Art. 20.

TRASFERTA

All'impiegato in missione per esigenze di servizio, la azienda corrisponderà oltre alla normale retribuzione:

a) il rimborso delle effettive spese di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) il rimborso delle spese che si rendano necessarie per vitto e alloggio nei limiti della normalità e in base a nota documentata, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese, salvo preventivo accordo forfetario tra l'azienda e l'impiegato;

c) una indennità pari al 35 per cento della retribuzione oraria normale calcolata ai sensi dell'art. 16, per le ore di viaggio effettivamente compiute oltre l'orario di lavoro contrattuale;

d) una indennità pari al 15 per cento della normale retribuzione giornaliera calcolata ai sensi dell'art. 16 nel caso che la missione si protragga oltre le 12 ore.

Le indennità di cui ai comma *c*) e *d*) assorbono eventuali compensi per anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione; esse non fanno parte della retribuzione a nessun effetto contrattuale. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettive oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere rimunerate come straordinarie.

I trattamenti previsti dai comma *c*) e *d*) non competono all'impiegato comandato a prestare la propria opera entro i confini territoriali del comune in cui ha sede lo stabilimento o l'azienda.

Nei casi in cui la durata della missione superi i venti giorni, l'indennità di cui al comma *d*) sarà ridotta al 12 per cento.

Nei casi di missione di lunga durata potranno essere concordate direttamente tra l'azienda e l'impiegato, le indennità di cui ai punti *b*), *c*) e *d*).

Art. 21.

TRASFERIMENTO

All'impiegato che sia trasferito per ordine della azienda da uno stabilimento all'altro della stessa Ditta e sito in località diversa, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, della spesa per i mezzi di trasporto per sè e per le persone di famiglia conviventi a carico e per il trasporto degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento, gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una indennità pari ad una mensilità di retribuzione globale di fatto e se celibe senza congiunti conviventi a carico, mezza mensilità.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione dell'impiegato nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, detta indennità sarà ridotta alla metà.

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione.

Qualora in relazione al trasferimento l'impiegato, per effetto della anticipata risoluzione del contratto d'affitto, semprechè questo sia denunciato e documentato all'atto della comunicazione del trasferimento stesso e dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alla indennità di licenziamento ed al preavviso, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria per i quali sia stato espressamente stabilito, all'atto dell'assunzione, il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento. In questo caso l'impiegato che non accetta il trasferimento sarà considerato dimissionario.

Qualora peraltro l'impiegato comprovi di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari, l'impresa esaminerà la possibilità di continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo prima di procedere al suo licenziamento.

All'impiegato che viene trasferito per esigenze della azienda e che entro 2 anni dalla data dell'avvenuto trasferimento venga licenziato per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località in cui risiedeva prima del trasferimento saranno rimborsate le spese per il rientro previamente concordate con l'azienda, come previsto dal 1° comma, purchè questo avvenga entro tre mesi dalla risoluzione del rapporto.

All'impiegato che chiede il trasferimento non competono le indennità ed il trattamento di cui sopra.

Art. 22.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati ed il perimetro del più vicino centro disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un indennizzo pari alla spesa sostenuta dall'impiegato e preventivamente autorizzata dalla azienda, per raggiungere la località dove deve prestare servizio.

Art. 23.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli impiegati che sono membri di Organi Direttivi Confederali, delle Federazioni Nazionali di categoria e dei Sindacati Provinciali e Comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle già citate Organizzazioni, tramite le Associazioni territoriali degli Industriali, all'azienda cui l'impiegato appartiene.

Art. 24.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI E PUBBLICHE

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali e pubbliche è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete alcuna retribuzione ed il rapporto di lavoro viene sospeso con la sola conservazione del posto.

Tali periodi di sospensione sono computabili ai soli fini della indennità di anzianità.

Art. 25.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO

L'impiegato la cui mansione normale ed effettiva consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti ha diritto ad una particolare indennità pari all'8 % del minimo contrattuale dello stipendio mensile della Categoria di appartenenza e della contingenza, sempre che gli sia attribuita per iscritto dall'azienda la responsabilità anche per errori finanziari.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante o del garantito presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Chiarimento a verbale.

Agli impiegati che già godono della indennità di maneggio di denaro, l'indennità stessa verrà mantenuta, salvo che non vengano a cessare le condizioni per le quali era stata concessa.

Art. 26.

INDENNITÀ PER USO DI MEZZI DI TRASPORTO

All'impiegato che, a richiesta dell'azienda, usi in via continuativa la bicicletta od altro mezzo di sua proprietà per l'espletamento delle mansioni affidategli, verrà corrisposto, a titolo di rimborso delle spese di manutenzione e di indennizzo per l'usura del mezzo, un congruo compenso mensile da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

All'impiegato assunto in zona non malarica e che per ragioni di lavoro viene destinato in zona riconosciuta malarica compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali.

L'indennità comunque decorre dalla data del trasferimento dell'impiegato dalla zona non malarica alla zona malarica relativamente ai periodi indennizzabili.

L'indennità suddetta non compete ove si tratti di elemento residente in zona riconosciuta malarica o proveniente da altra zona malarica, salvo che in quest'ultimo caso non si tratti di precedente trasferimento e l'impiegato goda già dell'indennità o abbia prestato servizio in altra fornace sita nella stessa zona.

Le località da considerarsi malariche ed i periodi di infezione malarica indennizzabili sono quelli riconosciuti dalle competenti autorità sanitarie a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 28.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali e per la indennità sostitutiva si fa riferimento alle norme del contratto operai che regolano l'istituto.

Art. 29.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela della maternità delle impiegate si fa riferimento alle disposizioni di legge che disciplinano la materia.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O INFORTUNIO

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire la azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza e dovrà inviare all'azienda stessa entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di una delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia o infortunio, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) 5 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;

b) 7 mesi per anzianità di servizio da oltre 3 a 6 anni;

c) 9 mesi per anzianità di servizio da oltre 6 a 10 anni;

d) 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 10 anni.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

per anzianità di cui al punto *a)* l'intera retribuzione per i primi 2 mesi e mezzo e il 50 per cento di essa per i successivi due mesi e mezzo;

per l'anzianità di cui al punto *b)*, l'intera retribuzione per i primi 3 mesi e mezzo e il 50 per cento per i successivi 3 mesi e mezzo;

per l'anzianità di cui al punto *c)*, l'intera retribuzione per i primi 4 mesi e mezzo e il 50 per cento per i successivi 4 mesi e mezzo;

per l'anzianità di cui al punto *d)*, l'intera retribuzione per i primi 6 mesi ed il 50 per cento di essa per i successivi 6 mesi.

Per gli impiegati ricoverati in sanatorio, i periodi di cui al 3° comma sono aumentati di un terzo senza corresponsione, per questo ulteriore periodo, di alcuna retribuzione.

Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto qualora l'impiegato raggiunga, anche in separati periodi durante un anno dall'inizio della prima malattia, i limiti massimi previsti dalle lettere *a)* e *b)*; durante un anno e mezzo per il caso previsto dalla lettera *c)* e durante un biennio per il caso previsto dalla lettera *d)* anche nel caso di diverse malattie.

Eguale diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Dalla retribuzione come sopra indicata, sarà dedotto, fino a concorrenza, quanto l'impiegato abbia a percepire eventualmente sia a titolo di assegno che di indennità per atti previdenziali, assistenziali, assicurativi, conseguenti da disposizioni di legge, di contratto o di iniziative aziendali.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto di impegno con diritto alla sola indennità di licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

Art. 31.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva secondo il disposto del D. L. 13 settembre 1946, n. 303, sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo del servizio militare di leva e l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'impiegato, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio. In caso contrario l'impiegato si intenderà dimissionario dalla data della chiamata per il servizio di leva.

Il tempo trascorso in servizio militare di leva sarà riconosciuto ai fini del computo della indennità di licenziamento e del premio di fedeltà purchè l'impiegato abbia già compiuto un anno di servizio presso l'azienda alla data della chiamata alle armi e si sia ripresentato nei termini previsti dal comma precedente.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alla legge 3 maggio 1955, n. 370.

Art. 32.

COMMISSIONI INTERNE

Per le Commissioni interne si fa riferimento agli accordi interconfederali che regolano la materia.

Art. 33.

PREVIDENZE SOCIALI

L'azienda provvederà alle previdenze di legge attualmente in vigore a favore degli impiegati nonchè a quelle che venissero eventualmente istituite in seguito.

Art. 34.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza, l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del Contratto Nazionale di Lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati della industria e del Contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che potranno essere apportate.

Art. 35.

ASPETTATIVA

All'impiegato che ne faccia richiesta ed abbia superato il periodo di prova, potrà essere concessa, compatibilmente con le esigenze di servizio, un'aspettativa fino a un massimo di 1 anno, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità.

L'impiegato che entro 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

Qualora l'azienda accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che hanno giustificata la concessione, può invitare l'impiegato a riprendere il servizio nel termine di 15 giorni. Se l'impiegato non riprende il servizio entro il suddetto termine viene considerato dimissionario.

Art. 36.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1° rispettare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2° dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto, nonchè le disposizioni impartite dai superiori;

3° conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale: non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore, a sua volta, non potrà con speciali convenzioni, restringere l'ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma;

4° avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 37.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro o dello stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a tre giorni;

e) licenziamento senza preavviso, ma con indennità di licenziamento;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare un'adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*), *c*).

I provvedimenti di cui alle lettere *e*) ed *f*) potranno essere adottati nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative ai doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così

gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nella quali sia incorso l'impiegato.

Art. 38.

CESSAZIONE O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

Il trapasso, la trasformazione o la fusione della azienda non risolvono, di per sé, il rapporto di lavoro, per cui il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

In caso di fallimento, seguito da licenziamento o da cessazione di azienda, l'impiegato avrà diritto alla indennità di licenziamento, al preavviso ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto.

Art. 39.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) Per gli impiegati che avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i 5 anni di servizio:

1) mesi 2 di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 1 e mezzo di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi 1 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

b) Per gli impiegati che hanno raggiunto i 5 anni di servizio e non i 10:

1) mesi 3 di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 2 di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi 1 e mezzo di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

c) Per gli impiegati che hanno raggiunto i 10 anni di servizio:

1) mesi 4 di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 2 e mezzo di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi 2 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei suddetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di trattenere, su quanto sia da lui dovuto all'impiegato, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie. Nel caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

Art. 40.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

In caso di licenziamento da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 37, comma primo, lettera *f)*, si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà, al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità di servizio compresa fra il 1° *luglio* 1937 ed *il* 31 *dicembre* 1947, l'indennità verrà liquidata sulla misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali « intuitu personae » per i quali varrà la norma dell'art. 44;

c) per l'anzianità di servizio dal 1° *gennaio* 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto compresa l'indennità di contingenza. Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, considerando le frazioni di mese superiori ai 15 giorni come mese intero.

Agli effetti del presente articolo, sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto od in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'Azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre, dalla indennità di licenziamento, quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (casse pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dalla Azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 34 del presente Contratto.

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità di cui al presente articolo.

50 per cento per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

75 per cento per anzianità di servizio da 6 a 8 anni compiuti;

100 per cento per anzianità di servizio superiore agli 8 anni compiuti.

L'intera indennità di anzianità è dovuta anche nel caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età per gli uomini e del 55° anno di età per le donne, o per malattia od infortunio ai sensi dell'art. 30, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Art. 41.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'impiegato, l'indennità di licenziamento e l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli articoli 39 e 40 saranno corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico dell'impiegato, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto eventualmente essi percepiscono per eventuali atti di previdenza (casse, pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiute dall'azienda. In mancanza delle persone indicate o di accordo tra gli aventi diritto, le indennità suddette saranno corrisposte secondo la disposizioni dell'art. 2122 del Codice civile.

Art. 42.

CERTIFICATO DI LAVORO

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro dell'impiegato gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione dell'impiegato un certificato contenente la indicazione del periodo di servizio prestato e delle mansioni svolte.

Art. 43.

NORMALIZZAZIONE DEI RAPPORTI SINDACALI

Le Organizzazioni stipulanti hanno concordemente convenuto che qualsiasi accordo in materia di disciplina collettiva dei rapporti di lavoro, sia per quanto riguarda gli elementi economici che per quanto attiene alle disposizioni generali e regolamentari del presente contratto, deve esser concluso esclusivamente tra le stesse Organizzazioni stipulanti. Qualora però organizzazioni provinciali dei lavoratori concordino con altre Associazioni di datori di lavoro norme meno onerose di quelle previste dal presente contratto, queste non verranno riconosciute valide ed operanti dalle Organizzazioni Nazionali dei lavoratori.

Art. 44.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza, il preavviso e l'indennità di anzianità in caso di licenziamento anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli all'impiegato attualmente in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Art. 45.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si dànno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dagli impiegati.

Art. 46.

RECLAMI O CONTROVERSIE

Qualora nella interpretazione e nell'applicazione del presente contratto sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta per la conciliazione alle competenti locali Associazioni Sindacali degli Industriali e dei Lavoratori e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'Autorità Giudiziaria, alle competenti Associazioni Sindacali Nazionali.

Art. 47.

VALIDITÀ E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° dicembre 1957 e scadrà il 30 novembre 1960. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di triennio in triennio se non verrà disdetto da una delle parti due mesi prima della sua scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia sostituito da un successivo Contratto Nazionale.

IMPIEGATI - (Uomini) - Stipendio minimo mensile in vigore dal 1° dicembre 1957

ZONE	1ª CAT.	2ª CATEGORIA		3ª CATEGORIA A							3ª CATEGORIA B						
	Sup. 21 anni	Sup. 12 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA O:																	
Milano	79.023	59.546	51.643	41.354	42.573	40.908	37.561	32.323	29.996	24.709	37.564	35.895	34.848	32.611	27.547	25.933	20.702
Torino	77.298	58.210	50.530	43.352	41.626	40.013	36.729	31.665	29.328	24.208	36.729	35.116	34.058	31.888	26.991	25.376	20.201
Genova	76.574	57.710	50.085	42.962	41.292	39.623	36.395	31.387	29.049	23.986	36.395	34.782	33.780	31.609	26.712	25.154	20.024
ZONA I																	
Como, Firenze, Roma	76.241	57.431	49.862	42.795	41.070	39.456	36.229	31.220	28.938	23.874	36.229	34.614	33.613	31.498	26.601	25.043	19.970
situazione extra: Varese	77.076	58.099	50.419	43.241	41.571	39.902	36.674	31.554	29.272	24.152	36.674	35.004	34.003	31.832	26.879	25.321	20.201
ZONA II																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	73.458	55.372	48.026	41.237	30.623	34.009	34.949	30.107	27.881	22.984	34.948	33.390	32.388	30.330	25.655	24.152	19.225
situazione extra. Crema	78.244	58.934	51.143	43.008	42.183	40.513	37.174	32.054	29.662	24.486	37.174	35.561	34.503	32.277	27.325	25.710	20.479
Sondrio	75.740	57.097	49.520	42.517	40.847	39.234	36.006	31.053	28.772	23.707	36.006	34.392	33.390	31.275	26.434	24.876	19.811
Trieste	74.015	55.761	48.416	41.515	39.902	38.343	35.171	30.330	28.104	23.150	35.171	33.613	32.611	30.552	25.822	24.320	19.366
Verbania	74.738	56.318	48.861	41.960	40.291	38.677	35.561	30.608	28.382	23.373	35.561	33.947	32.945	30.830	26.100	24.542	19.589
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	72.067	54.314	47.136	40.458	38.844	37.342	34.280	29.495	27.380	22.504	34.280	32.722	31.777	29.773	25.154	23.707	18.866
situazione extra: Biella	77.076	58.099	50.419	43.241	41.571	39.902	36.674	31.554	29.272	24.152	36.674	35.004	34.003	31.832	26.035	25.321	20.201
ZONA IV																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	71.177	53.480	46.357	39.790	38.232	36.729	33.724	29.049	26.935	22.205	33.669	32.106	31.220	29.217	24.709	23.262	18.532
ZONA V																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	70.342	52.534	45.578	38.844	37.342	35.839	32.045	28.282	26.267	21.704	32.890	31.443	30.497	28.604	24.152	22.761	18.142
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	68.951	51.699	44.854	38.343	36.840	35.393	32.500	27.992	25.935	21.426	32.388	30.941	30.051	28.159	23.763	22.371	17.364
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	68.506	51.087	44.354	37.564	36.117	34.670	31.832	27.436	25.433	20.981	31.777	30.330	29.439	27.602	23.318	21.932	17.474
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	67.059	50.030	43.407	36.785	35.338	33.947	31.164	26.823	24.876	20.535	31.109	29.717	28.827	26.091	22.817	21.481	17.140
situazione extra: Valdarno	69.306	51.755	44.910	38.065	36.563	35.116	32.277	27.770	25.766	21.258	32.160	30.719	29.828	27.936	23.596	22.260	17.697
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	64.665	48.193	41.794	35.171	33.780	32.444	29.823	25.655	23.818	19.645	29.773	28.438	27.602	25.878	21.871	20.591	16.417
situazione extra Ascoli Piceno	65.167	48.583	42.128	35.450	34.058	32.722	30.051	25.878	23.986	19.811	29.996	28.660	27.825	26.044	22.037	20.758	16.529
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	64.054	47.247	40.953	34.280	32.890	31.609	29.049	24.987	23.150	19.144	28.827	27.547	26.712	25.043	21.147	19.923	15.861
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	62.495	46.023	39.957	33.390	32.111	30.830	28.326	24.375	22.594	18.643	27.936	26.657	25.878	24.263	20.479	19.311	15.359
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	59.602	44.020	38.232	31.832	30.608	29.383	26.991	23.262	21.537	17.753	26.546	25.370	24.597	23.039	19.478	18.365	14.636

IMPIEGATI - (Donne) - Stipendio minimo mensile in vigore dal 1° dicembre 1957

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA O:																	
Milano	79.023	51.198	44.020	38.121	35.950	32.583	29.940	27.491	25.544	22.817	32.333	30.886	28.938	25.544	23.262	21.712	19.366
Torino	77.298	50.085	43.073	37.286	35.171	31.665	29.272	26.870	24.987	22.316	31.609	30.218	28.270	24.987	22.761	21.592	18.921
Genova	76.574	49.640	42.684	36.952	34.837	31.357	28.094	26.657	24.765	22.094	31.331	29.940	28.048	24.765	22.594	21.426	18.755
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	76.241	49.417	42.517	36.785	34.670	31.220	28.883	26.489	24.653	21.982	31.164	29.773	27.936	24.653	22.483	21.314	18.698
situazione extra:																	
Varese	77.076	49.919	42.962	37.174	35.060	31.554	29.161	26.823	24.931	22.260	31.554	30.107	28.215	24.931	22.705	21.537	18.866
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	73.458	47.581	40.958	35.450	33.446	30.107	27.825	25.544	23.736	21.203	30.051	28.715	26.879	23.763	21.048	20.535	17.975
situazione extra:																	
Crema	78.244	50.698	43.630	37.731	35.610	32.055	29.606	27.213	25.265	22.594	31.999	30.552	28.660	25.265	23.039	21.871	19.144
Sondrio	75.740	49.083	42.239	36.563	34.503	31.058	28.715	26.323	24.486	21.871	30.998	29.606	27.714	24.486	22.316	21.203	18.587
Trieste	74.015	47.970	41.237	35.727	33.669	30.320	28.048	25.706	23.930	21.370	30.274	28.938	27.102	23.930	21.815	20.702	18.142
Verbania	74.738	48.416	42.019	36.061	34.003	30.608	28.326	25.989	24.152	21.537	30.552	29.217	27.380	24.152	22.037	20.924	18.309
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	72.076	46.691	40.179	34.782	32.778	29.495	27.269	25.043	23.318	20.813	29.495	28.159	26.378	23.318	21.258	20.145	17.642
situazione extra:																	
Biella	77.076	49.974	42.962	37.230	35.060	31.554	29.217	26.823	24.931	22.260	31.554	30.107	28.215	24.931	22.705	21.537	18.866
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	71.177	45.967	39.512	34.225	32.277	29.049	26.379	24.655	22.928	20.479	28.994	27.659	25.933	22.873	20.869	19.811	17.363
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	70.342	45.138	38.844	33.390	31.498	28.382	26.212	24.097	22.371	19.979	28.326	27.046	25.321	22.371	20.424	19.366	16.974
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	68.951	44.465	38.232	33.001	31.109	27.902	25.878	23.763	22.094	19.700	27.881	26.657	24.931	22.037	20.090	19.088	16.695
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	68.506	43.964	37.757	32.333	30.496	27.436	25.376	22.785	21.648	19.311	27.325	26.100	24.486	21.592	19.700	18.698	16.361
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	67.059	43.018	37.008	31.665	29.828	26.823	24.820	22.817	21.203	18.921	26.768	25.544	23.930	21.147	19.311	18.309	16.027
situazione extra:																	
Valdarno	69.396	44.520	38.287	32.722	30.883	27.770	25.710	23.596	21.926	19.589	27.714	26.434	24.765	21.871	19.923	18.921	16.584
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	64.665	41.460	35.616	30.274	28.549	25.655	23.763	21.815	20.257	18.087	25.599	24.486	22.928	20.257	18.476	17.530	15.359
situazione extra:																	
Ascoli Piceno	65.167	41.738	35.895	30.496	28.772	25.878	23.930	21.982	20.424	18.253	25.822	24.653	23.095	20.368	18.587	17.642	15.471
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	64.054	40.625	34.948	29.439	27.770	24.937	23.095	21.258	19.756	17.585	24.820	23.707	22.205	19.589	17.864	16.974	14.859
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	62.495	39.568	34.058	28.715	27.102	24.375	22.539	20.702	19.255	17.196	24.041	22.928	21.481	18.977	17.309	16.417	14.414
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	59.602	37.842	32.556	27.380	25.822	23.262	21.481	19.756	18.365	16.361	22.817	21.315	20.424	18.031	16.472	15.638	13.690

Visti il contratto e le tabelle che precedono,

il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale

ZACCAGNINI

ALLEGATO

ACCORDO 18 DICEMBRE 1957 PER LA ISTITUZIONE DEI COLLEGI TECNICI PROVINCIALI E NAZIONALI PER LE ASSEGNAZIONI DI CATEGORIA DEGLI IMPIEGATI DELL'INDUSTRIA DEI LATERIZI E PER L'ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

(*Vedasi art. 6 C. C. N. L. 18-12-1957 per gli impiegati dipendenti dalle aziende produttrici di materiali laterizi*)

Art. 1.

Le divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dall'art. 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati, nonchè quelle concernenti la attribuzione della qualifica impiegatizia, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico, disciplinato dalle norme che seguono.

Art. 2.

In ogni provincia, nella quale si renda necessaria l'istituzione del predetto Collegio tecnico, le rispettive Associazioni Provinciali degli Industriali e le Organizzazioni territoriali dei lavoratori designeranno ciascuna fino a 5 nominativi di esperti, fra i quali di volta in volta l'Associazione interessata indicherà la persona prescelta a far parte del Collegio.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Capo Circolo competente.

Art. 3.

L'intervento del Collegio tecnico sarà richiesto dalle Organizzazioni territoriali di cui al precedente articolo.

L'Associazione che richiede l'intervento ne dà notizia all'Associazione corrispondente a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza ed il nominativo della persona da essa prescelta a far parte del Collegio tecnico.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla convocazione del Collegio, segnalando a sua volta il nominativo da essa prescelto fra quelli designati ai sensi dell'art. 2.

Art. 4.

Comparse le parti avanti al Collegio tecnico, questo deve cercare anzitutto di indurle ad equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai Membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio tecnico dovrà, sentite le parti ed eseguiti — d'accordo con la azienda — quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale dovrà essere comunicata dal Collegio copia autentica alle parti a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno e con lettera alle Associazioni Nazionali di categoria competenti.

Art. 5.

Ferme le risultanze di fatto emergenti dagli atti relativi all'esame eseguito dal Collegio tecnico provinciale di cui al precedente articolo, le parti potranno, entro il perentorio termine di giorni 30 dalla data della raccomandata di cui all'art. 4 ultimo comma, ricorrere, per erronea ed incompleta valutazione da parte del Collegio provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, al Collegio Tecnico Nazionale costituito a norma del seguente articolo.

Art. 6.

L'Associazione degli Industriali dei Laterizi e le contrapposte Associazioni di categoria rappresentanti i lavoratori, designeranno ciascuna fino a dieci nominativi di esperti fra i quali di volta in volta ciascuna Associazione indicherà le due persone prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

Il Collegio è presieduto da un funzionario del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Art. 7.

L'intervento del Collegio Tecnico Nazionale sarà chiesto dalle Associazioni di cui all'articolo precedente.

L'Associazione che richiede l'intervento ne darà notizia, nel termine di cui al precedente articolo, all'Associazione corrispondente, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno comunicando i motivi del gravame ed i nomi delle due persone da essa prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al precedente comma, a segnalare a sua volta i due nominativi da essa prescelti fra quelli designati ai sensi dell'art. 5 ed a far pervenire al Collegio le proprie deduzioni scritte sui motivi di gravame addotti: copia di esse verrà comunicata all'Associazione che ha richiesto il nuovo esame.

Art. 8.

Sulle risultanze degli atti il Collegio Tecnico Nazionale esprimerà, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se la decisione sia stata adottata a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale potrà essere rilasciata copia autentica a richiesta delle parti.

Art. 9.

Il presente accordo, che è considerato parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati dipendenti dall'Industria dei Laterizi, entra in vigore alla data del contratto predetto e ne segue le sorti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
ZACCAGNINI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. **1029**.

Norme sul trattamento economico dovuto nelle ricorrenze festive che cadono di domenica agli impiegati ed agli altri lavoratori retribuiti in misura fissa dipendenti dalle imprese industriali.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto l'accordo interconfederale 3 dicembre 1954 per il trattamento degli impiegati e degli altri lavoratori retribuiti in misura fissa nelle ricorrenze festive che cadono di domenica, stipulato tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana del Lavoro; nonchè tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 29 del 28 gennaio 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo interconfederale 3 dicembre 1954 sul trattamento economico degli impiegati e degli altri lavoratori retribuiti in misura fissa nelle ricorrenze festive che cadono di domenica sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo interconfederale anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese industriali.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 14 luglio 1960

GRONCHI

TAMBRONI — ZACCAGNINI

Visto, *il Guardasigilli:* GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 settembre 1960
Atti del Governo, registro n. 129, foglio n. 35. — VILLA

ACCORDO DEL 3 DICEMBRE 1954 PER IL TRATTAMENTO DEGLI IMPIEGATI E DEGLI ALTRI LAVORATORI RETRIBUITI IN MISURA FISSA NELLE RICORRENZE FESTIVE CHE CADONO DI DOMENICA

3 *dicembre* 1954,

tra

la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal suo Presidente *dott. Angelo Costa* e dall'*ing. Emilio Zacchi,* Presidente del Comitato permanente per gli affari Sindacali, assistiti dal Vice segretario generale *avv. Rosario Toscani* e dal *dott. Mario Milano,* con l'intervento di una delegazione industriale composta dei sigg.: *dott. Fausto Alcaro, dott. Aldo Baro, dott. Enzo Ciminelli, dott. Francioli, avv. Giovanni Mascini, avv. Domenico Melocchi, rag. Mario Moretti, dott. Rino Nosadini, dott. Dino Stefani;*

e

la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, rappresentata dall'*on. sen. Renato Bitossi,* Segretario confederale, dall'*ing. Giuseppe Tanzarella,* Vice segretario, dal *dott. Eugenio Giambarba* e dal *sig. Amino Pizzorno;* assistiti dai sigg.: *Adriano Sipsz* e *Pietro Andreoni;*

la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori rappresentata dal *dott. Bruno Storti,* Segretario generale aggiunto, dal *dott. Paolo Cavezzali,* Segretario confederale e dal *sig. Ettore Azais,* nonchè dal *prof. Salvatore Papa,* assistiti dai sigg.: *Testa* e *Valbonesi;*

l'Unione Italiana del Lavoro, rappresentata dal *dottor Raffaele Vanni,* assistito dal *sig. Sergio Cesare* e dall'*avv. Fenizio Fenizi.*

Addì 3 *dicembre* 1954,

tra

la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal suo Presidente *dott. Angelo Costa* e dall'*ing. Emilio Zacchi,* Presidente del Comitato permanente per gli affari Sindacali, assistiti dal Vice segretario generale *avv. Rosario Toscani* e dal *dott. Mario Milano,* con l'intervento di una delegazione industriale composta dei sigg.: *dott. Fausto Alcaro, dott. Aldo Baro, dott. Enzo Ciminelli, dott. Francioli, avv. Giovanni Mascini, avv. Domenico Melocchi, rag. Mario Moretti, dott. Rino Nosadini, dott. Dino Stefani;*

e

la Confederazione Italiana dei Sindacati Nazionali dei Lavoratori (C.I.S.N.A.L.), rappresentata dal Segretario generale *prof Giuseppe Landi,* assistito dal *sig. Enrico Bruni;*

si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

Qualora una delle ricorrenze nazionali, oppure una delle altre festività elencate nell'art. 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260, cadano di domenica, agli impiegati ed ai lavoratori retribuiti in misura fissa è dovuto, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Il predetto importo sarà determinato, per gli impiegati e gli altri lavoratori retribuiti mensilmente, sulla base di 1/26 della retribuzione mensile fissa. Per i lavoratori retribuiti ogni quattro settimane, oppure a quindicina, quattordicina o settimana, il calcolo avverrà dividendo la retribuzione fissa rispettivamente per 24, 13, 12 e 6.

Art. 2.

Allo scopo di semplificare la corresponsione, il trattamento di cui all'art. 1 è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso eventualmente previsto dai contratti di lavoro per tali prestazioni.

Art. 3.

Per i settori e per le provincie (o zone provinciali) od aziende, nelle quali si corrispondono, di fatto, quote aggiuntive, derivanti dalla concessione, a suo tempo effettuata, della contingenza per 30 giornate, dall'importo dovuto ai sensi dell'art. 1 del presente contratto sarà dedotto, per ogni festività cadente di domenica, un quarto delle dette quote.

Art. 4.

Qualora i contratti di lavoro vigenti per determinati settori abbiano già regolato, nei confronti dei lavoratori retribuiti in misura fissa, il trattamento per il caso di ricorrenze festive cadenti di domenica, prevedendo la sostituzione delle ricorrenze stesse con altre da concordare o stabilendo l'aggiunta delle relative giornate ai periodi feriali contrattuali, o con altri sistemi, verrà mantenuto il trattamento di cui ai predetti contratti.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
Zaccagnini

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. 1030.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti da stabilimenti esercenti la produzione della calce e del gesso.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 22 novembre 1957 per gli operai dipendenti da stabilimenti esercenti la produzione della calce e del gesso, stipulato tra l'Associazione dell'Industria Italiana del Cemento, dell'Amianto-Cemento, della Calce e del Gesso, con l'intervento della Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini (F.I.L.C.A.), con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.); la Federazione Italiana Lavoratori del Legno, della Edilizia e delle Industrie Affini (F.I.L.L.E.A.), con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.); la Federazione Nazionale Edili ed Affini (F.E.N.E.A.), con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.); nonchè tra l'Associazione dell'Industria Italiana del Cemento, dell'Amianto-Cemento, della Calce e del Gesso e la Federazione Nazionale Lavoratori Edili ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (C.I.S.N.A.L.);

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 3 dell'11 gennaio 1960, dell'atto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo agli operai addetti a stabilimenti esercenti la produzione della calce e del gesso, del 22 novembre 1957, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti da stabilimenti esercenti la produzione della calce e del gesso.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 14 luglio 1960

GRONCHI

TAMBRONI — ZACCAGNINI

Visto, *il Guardasigilli:* GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 settembre 1960
Atti del Governo, registro n. 129, foglio 38. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 22 NOVEMBRE 1957 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DA STABILIMENTI ESERCENTI LA PRODUZIONE DELLA CALCE E DEL GESSO

Addì 22 novembre 1957,

tra

l'ASSOCIAZIONE DELL'INDUSTRIA ITALIANA DEL CEMENTO, DELL'AMIANTO-CEMENTO, DELLA CALCE E DEL GESSO rappresentata dal suo Presidente *dott. Arnaldo Aonzo,* assistito dal Segretario *avv. Paolo Armani* e dal *dottor Gaetano Mancini,* con la partecipazione di una delegazione di rappresentanti delle aziende nelle persone dei sigg.: *dott. Luigi De Niederhausern* e *dott. Angelo Zanon* e di rappresentanti di varie Associazioni Territoriali e con l'intervento della Confederazione Generale dell'Industria Italiana in persona del *dott. Torquato Bardoscia;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI (FILCA) rappresentata dal Segretario Generale sig. *Stelvio Ravizza,* dal Segretario Generale aggiunto sig. *Paolo Bellandi* e dai Segretari nazionali sigg.: *Alfredo Messere* e *Alberto Abbiati;* con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.) nelle persone del *dott. Dionigi Coppo Segretario Confederale* e dei sigg.: *Ettore Francesco Azzais* e *Mario Pinna;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL LEGNO, DELLA EDILIZIA E DELLE INDUSTRIE AFFINI (FILLEA) rappresentata dal Segretario Generale sig. *Rinaldo Scheda,* dai Segretari *dott. Elio Capodaglio, Carlo Cerri* e *Giorgio Guerri,* con la partecipazione del sig. *Edoardo Picollo* e con l'assistenza della CGIL nelle persone dei Segretari *on. Fernando Santi* e *dott. Luciano Lama,* e del *dott. Eugenio Giambarba;*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE EDILI E AFFINI (FENEA) rappresentata dal Segretario Nazionale *dott. Giordano Gattamorta* e dai Vice Segretari *dott. Natale Petitti* e *rag. Giuliano Sommi* con la partecipazione del signor *Paolo Mutti* e con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del *dott. Raffaele Vanni,* Segretario Confederale;

Addì 22 novembre 1957,

tra

l'Associazione dell'Industria Italiana del Cemento, dell'Amianto-Cemento, della Calce e del Gesso, rappresentata dal suo Presidente dott. Arnaldo Aonzo, assistito dal Segretario Paolo Armani e dal dott. Gaetano Mancini con la partecipazione di una Delegazione di rappresentanti delle Aziende nelle persone dei Sigg.: Luigi Niederhausern e dott. Angelo Zanon e di rappresentanti di varie Associazioni territoriali e con l'intervento della Confederazione Generale dell'Industria Italiana in persona del dott. Torquato Bardoscia;

e

la Federazione Nazionale Lavoratori Edili ed Affini, rappresentata dal suo Reggente sig. Tommaso Sanesi, assistito dai sigg.: Sperello Berardinelli e Carlo Angelini, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (C.I.S.N.A.L.) nella persona del sig. Varledo Guidi,

è stato stipulato il seguente contratto di lavoro da valere per gli operai dipendenti da stabilimenti esercenti la produzione della calce e del gesso.

Art. 1.

ASSUNZIONE

Gli operai dovranno essere regolarmente assunti tramite gli Uffici di Collocamento secondo le norme di legge e secondo le particolari norme contrattuali che potranno essere concordate tra le Confederazioni.

Qualora l'azienda si trovi nella necessità di assumere nuovo personale, essa procurerà di dare la preferenza a quegli operai disoccupati che già siano stati in precedenza alle dipendenze dell'azienda stessa e non licenziati per motivi disciplinari, che abbiano i requisiti richiesti per il lavoro a cui debbono essere adibiti.

Art. 2.

ASSUNZIONE E LAVORO DELLE DONNE E FANCIULLI

Per l'ammissione al lavoro e il lavoro delle donne e dei fanciulli, valgono le disposizioni di legge.

Comunque è fatto divieto di far lavorare di notte i giovani inferiori ai 18 anni e le donne di qualunque età, salvo le eccezioni e le deroghe di legge.

Compatibilmente con le esigenze aziendali, si eviterà di richiedere prestazioni di lavoro femminili nei giorni festivi.

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopra detta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una eguale tariffa.

Art. 3.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione, l'operaio deve presentare:

1) la carta d'identità od altri documenti equivalenti;

2) il libretto di lavoro;

3) la tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie;

4) il libretto dell'assistenza malattia;

5) lo stato di famiglia, per gli operai capi famiglia, agli effetti degli assegni familiari;

6) altri documenti richiesti da eventuali successive disposizioni contrattuali o di legge.

E' in facoltà dell'azienda di richiedere il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio dovrà dichiarare alla Direzione la sua residenza e gli eventuali cambiamenti.

Per i documenti per i quali la legge od il contratto prevedano determinati adempimenti da parte del datore di lavoro, l'azienda provvederà agli adempimenti stessi.

Art. 4.

VISITA MEDICA

Quando se ne presenti la necessità e l'opportunità in relazione ad eventuali pericoli di contagio, l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico fiduciario dell'azienda, sia prima dell'assunzione in servizio sia durante il rapporto di lavoro.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di sei giorni che potrà prolungarsi, d'accordo tra le due parti, non oltre, in ogni caso, due settimane.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza l'obbligo di preavviso, nè di indennità.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli, lascerà senz'altro lo stabilimento ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute.

L'operaio che, superato il periodo di prova, venga confermato, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

Nel caso di assunzione di operai che siano già stati alle dipendenze della stessa azienda, secondo quanto previsto nel secondo comma dell'art. 1, non sarà richiesto il periodo di prova all'operaio che venga adibito alle medesime mansioni già in precedenza esplicate.

Art. 6.

CLASSIFICA OPERAI

Specializzati: sono gli operai che compiono lavori per la esecuzione dei quali è necessaria una capacità tecnico-pratica che si acquista soltanto attraverso lungo tirocinio e mediante adeguata preparazione tecnica, e che compiono, a regola d'arte, tutti i lavori inerenti alla loro specialità, che vengono ad essi affidati.

Esemplificazione:

a) conduttori patentati di caldaie a vapore aventi superficie superiore a 25 mq. o addetti a più caldaie di superficie inferiore;

b) conduttori di turbo alternatori o di turbine;

c) conduttori patentati di locomotive e locomotori;

d) minatori all'interno ed all'esterno ed armatori all'interno provetti, ossia gli operai cui è affidato il compito di adoperare gli esplosivi, di fissare la posizione dei fori da mina, la carica ed il brillamento della medesima, e di disporre ed eseguire l'armamento;

e) meccanici provetti; tornitori provetti; fresatori provetti; saldatori provetti; fabbri, forgiatori e calderari provetti; fonditori provetti; aggiustatori provetti; attrezzisti provetti; montatori di macchine provetti; elettricisti e bobinatori provetti; tubisti-idraulici provetti; muratori, carpentieri in legno o ferro e ferraioli provetti; modellisti e falegnami provetti, ecc.

Sono equiparati agli effetti salariali, agli operai specializzati i seguenti:

f) conducenti-meccanici patentati di automezzi;

g) infermieri patentati;

h) cuochi provetti.

Qualificati: sono gli operai che eseguono lavori per i quali è richiesta una buona capacità e pratica di mestiere, acquisita dopo adeguato tirocinio.

Esemplificazione:

a) fornaciai;

b) mugnai e mugnai-idratatori;

c) manovratori di escavatori meccanici, di draghe natanti, gruisti e barcaioli che curino altresì la normale manutenzione dei mezzi loro affidati;

d) minatori all'interno ed all'esterno ed armatori all'interno, cioè gli operai che svolgono i lavori inerenti all'impiego di mine ed i lavori di armamento sotto la sorveglianza di specializzati o superiori. I medesimi potranno considerarsi specializzati quando, dopo un tirocinio di un anno, svolgano in modo completamente autonomo tutte le mansioni dei minatori ed armatori provetti;

e) aiutanti alle prove di laboratorio;

f) binaristi-montatori;

g) conduttori di caldaie a vapore fino a 25 mq.;

h) conduttori di locomotori per i quali non sia richiesta la patente, che curino anche la normale manutenzione della macchina;

i) tutti gli operai non provetti aventi le mansioni di cui alla lettera *e*) degli specializzati;

l) insaccatori addetti a macchine insaccatrici che abbiano compiuto con esito favorevole un tirocinio di sei mesi nelle mansioni;

m) cuochi.

Sono equiparati, agli effetti salariali, agli operai qualificati i seguenti:

guardie giurate, portieri con mansioni di custodia e controllo ma non contabili, guardiani diurni e notturni, conducenti patentati di automezzi.

Manovali specializzati: sono coloro che eseguono lavori, per abilitarsi ai quali non occorre apprendistato, ma solo un periodo di pratica.

Esemplificazione:

a) dosatori molini e aiutanti mugnai;

b) aiutanti fornaciai e sfornaciatori;

c) addetti a: essiccatoi, frantoi, laminatoi e cilindraie, elevatori, estrattori ad eliche, montacarichi, argani trasportatori pneumatici e meccanici, nodulizzatori, impastatrici, macchine dosatrici in genere, compressori, omogeneizzatori, filtri ed elettrofiltri, teleferiche, pompe, ecc. ecc.;

d) oliatori ed ingrassatori;

e) manovratori e frenatori di vagoni a trazione meccanica, a mano, ed animale;

f) cucinieri;

g) confezionatori di conci a mano ed a macchina;

h) carrettieri e cavallanti;

i) battimazza;

l) inservienti di laboratorio;

m) insaccatori durante il periodo di tirocinio di sei mesi;

n) aiutanti minatori all'interno ed all'esterno, aiutanti armatori;

o) addetti al carico, al trasporto ed alla manovra dei vagoni nelle gallerie di raccolta e di carreggio;

p) addetti alla rimozione del materiale sui frontoni di cava.

Chiarimento a verbale.

Per gli operai di cui alle lettere *c*) e *d*), le parti concordano quanto segue:

Nel caso in cui l'operaio svolga anche mansioni pertinenti ad una qualifica superiore, secondo quanto definito nel presente articolo, si fa riferimento alle disposizioni dell'art. 10 (mansioni promiscue).

MANOVALI COMUNI: sono gli operai che eseguono lavori per abilitarsi ai quali non occorre alcun periodo di pratica e che compiono lavori di fatica in genere.

Esemplificazione:

a) caricatori e scaricatori di stabilimento, piani caricatori e trasbordo, piazzali ecc. di qualsiasi materiale;

b) personale di fatica in genere, cariolanti, badilanti, addetti alla pulizia dei locali e piazzali, inservienti;

c) addetti al carico ed allo scarico all'esterno delle miniere o nelle cave a cielo aperto;

ecc. ecc.

DONNE:

1ª Categoria (corrispondente agli operai qualificati).

2ª Categoria (corrispondente ai manovali specializzati):

a) cuciniere;

b) rammendatrici sacchi e tele.

3ª Categoria (corrispondente ai manovali comuni):

a) inservienti in genere;

b) addette a lavori di pulizia in genere;

c) addette a lavori di manovalanza in genere.

Art. 7.

PASSAGGIO DI MANSIONI

L'operaio, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purché ciò non comporti una diminuzione di salario.

All'operaio che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella qualifica superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra il salario percepito e quello minimo della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di due mesi consecutivi nel disimpegno delle mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di altro operaio assente per malattia, ferie, richiamo alle armi ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

In caso di temporaneo passaggio a mansioni che comportino una diminuzione di salario, all'operaio verrà ancora corrisposto il suo normale salario.

Qualora il passaggio alla categoria inferiore si prolunghi oltre il periodo di due settimane, l'operaio avrà diritto di richiedere la risoluzione del rapporto e di percepire una indennità pari a quella che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento non per motivi disciplinari.

Tutti i passaggi definitivi di categoria dovranno risultare da regolare registrazione sui libretti di lavoro con l'indicazione della decorrenza.

Chiarimento a verbale.

Fermo restando che le indennità di cui all'art. 23 competono soltanto in quanto si svolgano le mansioni e si verifichino le condizioni di lavoro per le quali sono state istituite, si chiarisce che nei casi in cui esiste la consuetudine di mantenere temporaneamente le indennità in questione quando siano effettuati passaggi non definitivi a mansioni che non le comportino, tale trattamento di maggior favore sarà conservato in conformità a quanto previsto dall'art. 51.

Art. 8.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

Qualora l'operaio sia stato chiamato dall'azienda a svolgere, da almeno sei mesi, continuativamente ed ininterrottamente mansioni proprie delle categorie impiegatizie, egli avrà diritto al riconoscimento della qualifica impiegatizia ed il trattamento relativo sarà disciplinato dall'art. 6 del contratto collettivo 5 agosto 1937 e successive modificazioni.

Art. 9.

PASSAGGIO DA OPERAIO A INTERMEDIO

Il passaggio dalla categoria operaia a quella speciale o intermedia non costituisce di per sé risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 10.

MANSIONI PROMISCUE

L'operaio che sia adibito, con carattere di continuità a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà classificato nella qualifica superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni inerenti alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile, anche se non prevalente, sul complesso dell'attività svolta dall'operaio.

Art. 11.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali ripartite in non più di 10 ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, per i quali vigono le norme degli accordi interconfederali di perequazione nord e centro-sud rispettivamente del 6 dicembre 1945 e del 23 maggio 1946.

Art. 12.

INIZIO E CESSAZIONE DEL LAVORO

L'entrata nello stabilimento degli operai sarà regolata come segue:

a) il primo segnale sarà dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale sarà aperto il cancello;

b) il secondo segnale sarà dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

c) il terzo segnale sarà dato all'ora fissata per lo inizio del lavoro; a questo segnale sarà chiuso il cancello e ogni operaio dovrà iniziare il lavoro.

La tolleranza sull'entrata sarà di cinque minuti con un massimo di 15 minuti settimanali.

La cessazione del lavoro è indicata dal segnale dato all'ora della cessazione stessa.

Nelle cave la durata del lavoro si computa dall'entrata all'uscita dal pozzo o discenderia, salvo che non sia richiesto all'operaio di presentarsi all'ora di inizio del lavoro in altro luogo.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni e le deroghe previste dalla legge, in quanto siano applicabili alle aziende od ai lavoratori regolati dal presente contratto.

Il personale per il quale è ammessa la prestazione di lavoro in giorno domenicale, godrà del riposo settimanale in altro giorno prestabilito della settimana che si chiamerà giorno di riposo compensativo.

Art. 14.

SOSPENSIONE DI LAVORO

La sospensione di lavoro, i permessi, le assenze per malattia o infortunio — nei limiti previsti dai rispettivi articoli — e le assenze giustificate, non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti del presente contratto.

Art. 15.

INTERRUZIONE DI LAVORO

In caso di interruzioni di breve durata dovute a cause di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste nel loro complesso non superino i 30 minuti nella giornata.

Il lavoratore che si presenti allo stabilimento e che per cause indipendenti dalla sua volontà non possa iniziare il lavoro o comunque nel corso della lavorazione dovesse sospenderlo, avrà diritto alla corresponsione della intera retribuzione limitatamente alla prima giornata, ferma restando alla ditta la facoltà di adibirlo ad altri lavori.

Per le giornate successive, la ditta corrisponderà in via anticipata le integrazioni salariali previste dalle disposizioni vigenti sulla Cassa di integrazione.

Art. 16.

RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di riduzione di lavoro, la ditta procurerà, compatibilmente con le esigenze tecniche, di provvedere alla riduzione dell'orario di lavoro ed alla formazione di turni, prima di diminuire il personale.

Art. 17.

RICUPERI

E' ammesso il ricupero a regime normale dei periodi di sospensione di lavoro dovuti a causa di forza maggiore, nonché di quelli dovuti a soste, nel limite massimo di un'ora al giorno, sempre che si effettui entro il termine di due settimane immediatamente successive all'avvenuta interruzione.

Art. 18.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche ed i giorni prestabiliti per il riposo compensativo settimanale ai sensi dell'art. 13 del presente contratto;

b) le seguenti festività previste dagli articoli 1 e 2 della legge 27 marzo 1949, n. 260:

— le quattro festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre);

— le seguenti tredici festività:

1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Lunedì successivo alla Pasqua;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
8) Assunzione della B.V.M. (15 agosto);
9) Ognissanti (1° novembre);
10) Immacolata Concezione (8 dicembre);
11) S. Natale (25 dicembre);
12) S. Stefano (26 dicembre);
13) Il giorno del S. Patrono del luogo dove ha sede lo stabilimento.

Per le festività di cui al punto *b*) il trattamento economico è quello previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90.

Art. 19.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Entro i limiti consentiti dalla legge, l'operaio non può rifiutarsi di compiere lavoro straordinario, festivo o notturno salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Non è riconosciuto né compensato il lavoro straordinario, festivo o notturno eseguito contrariamente alle disposizioni dell'azienda. Non possono essere adibiti al lavoro notturno gli uomini di età inferiore ai 18 anni e le donne, salvo le eccezioni e le deroghe di legge.

E' lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario normale di cui all'art. 11.

E' lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6.

E' lavoro festivo quello effettuato nei giorni di cui all'art. 18 al quale si fa riferimento anche per l'applicazione delle maggiorazioni di festivo di cui appresso.

Le percentuali di maggiorazione che saranno applicate sulla paga base sono stabilite come segue:

lavoro straordinario	15 %
lavoro notturno, non compreso in turni avvicendati	21 %
lavoro straordinario notturno	24 %
lavoro in giorni festivi non compreso in turni avvicendati	26 %
lavoro straordinario festivo	28 %
lavoro straord. festivo notturno	29 %
lavoro ordinario festivo notturno	28 %

La percentuale di lavoro festivo non compete all'operaio che lavori di domenica e goda di riposo compensativo in altro giorno della settimana (art. 13).

Tutte le percentuali indicate nel presente articolo si applicano per i cottimisti sulla paga base maggiorata del minimo contrattuale di cottimo.

All'operaio che, per la sua specializzazione, venga occasionalmente ed improvvisamente richiesto di una prestazione straordinaria dopo che egli ha abbandonato lo stabilimento avendo ultimato il suo orario normale, sarà corrisposta, oltre la retribuzione per la durata della prestazione stessa con la maggiorazione di straordinario o notturno, l'importo di due ore di paga base a regime normale, se la prestazione viene effettuata in ore diurne (dalle 6 alle 22) e di tre ore, se la prestazione viene effettuata nelle ore notturne (dalle 22 alle 6).

Art. 20.

MAGGIORAZIONI LAVORO A TURNO

La Direzione potrà stabilire nelle 24 ore più turni di lavoro.

Gli operai dovranno prestare l'opera loro nel turno per ciascuno di essi stabilito. Gli operai dovranno essere avvicendati nei turni ad evitare che le stesse persone siano addette permanentemente ai turni di notte o festivi.

Il lavoro eseguito in ore notturne o festive comprese in regolari turni periodici non gode delle percentuali di maggiorazione previste dall'art. 19. Considerato peraltro il disagio risentito dagli operai che lavorano in detti turni periodici, sulla paga base degli stessi sarà applicata una maggiorazione del:

5 % per le ore lavorate di notte;

1 % per le ore lavorate di giorno (sia nel caso di tre turni, sia nel caso di due turni).

Queste percentuali assorbono fino alla concorrenza ogni altro trattamento che venga corrisposto per l'esecuzione del lavoro a turno.

Le percentuali indicate nel presente articolo si applicano, per i cottimisti, sulla paga base maggiorata del minimo contrattuale di cottimo.

Art. 21.

INCASELLAMENTO MERCEOLOGICO E MINIMI DI PAGA BASE

Le industrie esercenti la produzione della calce e del gesso sono incasellate nel gruppo merceologico *B*.

I minimi di paga base oraria, con decorrenza 1° dicembre 1957 sono i seguenti:

MINIMI DI PAGA ORARIA PER GLI UOMINI

ZONE	Operaio specializzato			Operaio qualificato				Manovale specializzato				Manovale comune			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0:															
Milano	186,20	181 —	160,30	167,50	162,35	142,60	117,90	158,35	147,80	116,60	91,55	148,50	138,70	109,60	76,20
Torino	182,20	177,10	156,75	163,60	158,75	139,45	115,35	154,90	144,55	114,05	89,80	145,25	135,65	107,20	74,55
Genova	180,55	175,50	155,35	162,10	157,35	138,25	114,35	153,45	143,25	113,05	89 —	143,95	134,45	106,25	73,85
ZONA I:															
Como, Firenze, Roma	179,70	174,65	154,60	161,40	156,65	137,60	113,75	152,80	142,60	112,50	88,55	143,35	133,90	105,80	73,55
Situazione extra: Varese	181,70	176,60	156,35	163,15	159,40	139,15	115,05	154,45	144,15	113,75	89,55	144,90	135,35	106,95	74,35
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	173,15	168,35	140 —	155,50	150,95	132,55	109,65	147,20	137,40	108,40	85,35	138,15	120 —	101,90	70,85
Situazione extra:															
Crema	184,45	179,30	158,70	165,65	160,75	141,15	116,75	156,75	146,30	115,45	90,90	147,05	137,35	108,50	75,45
Sondrio	178,60	173,60	153,65	160,40	155,65	136,70	113,10	151,85	141,70	111,85	88,05	142,45	133,05	105,10	73,10
Trieste	174,45	169,65	150,15	156,65	152,10	133,55	110,45	148,30	138,45	109,25	86 —	139,15	129,95	102,70	71,40
Verbania	176,20	171,25	151,55	158,20	153,55	134,85	111,55	149,80	139,80	110,30	86,85	140,50	131,20	103,70	72,10
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	169,90	165,15	146,20	152,55	148,10	130,10	107,55	144,45	134,80	106,35	83,75	135,50	126,60	100 —	69,50
Situazione extra: Biella	181,75	176,65	156,40	163,20	158,40	139,15	115,10	151,50	144,20	113,75	89,55	144,95	135,40	107 —	74,35
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	167,40	162,75	144,05	150,05	145,65	127,95	105,80	141,90	132,45	104,55	82,25	132,90	124,10	98,05	68,20
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	163,80	159,25	140,95	146,25	141,95	124,70	103,15	138 —	128,85	101,65	80 —	129 —	120,50	95,20	66,15
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	162,10	157,60	139,55	144,80	140,55	128,45	102,10	136,60	127,50	100,50	79,20	127,70	119,25	94,25	65,50
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	158,45	154,05	136,35	141,45	137,30	120,60	99,75	133,35	124,50	98,25	77,35	124,30	116,10	91,70	63,80
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	145,15	150,85	133,50	138,50	134,40	118,05	97,65	130,55	121,85	96,20	75,70	121,70	113,65	89,85	62,40
Situazione extra: Valdarno	160,50	156,05	138,15	143,20	139,05	122,15	101 —	135,20	126,20	99,55	78,40	125,90	117,60	92,90	64,60
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	149,55	145,35	128,70	132,20	128,30	112,70	93,25	124,55	116,25	91,70	72,20	115,95	108,30	85,55	59,50
Situazione extra: Ascoli Piceno	150,75	146,55	129,65	133,20	129,30	113,55	93,90	125,45	117,15	92,40	72,75	116,85	109,15	86,25	59,95
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	144,65	140,60	124,40	127,95	124,20	109,10	90,25	120,15	112,35	88,50	69,65	111,25	103,90	82,10	57,05
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	139,55	135,65	120 —	123,50	119,85	105,25	87,05	115,95	108,20	85,40	67,25	107,35	100,25	79,20	55,05
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	132,10	128,40	113,65	116,85	113,45	99,65	82,40	109,80	102,45	80,85	63,65	101,65	94,90	75 —	52,15

MINIMI DI PAGA ORARIA PER LE DONNE

ZONE	1ª Categoria				2ª Categoria				Categoria			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0												
Milano	140,60	117,65	110,75	98 —	132,95	111,40	98,75	85,85	124,75	105 —	93,70	75 —
Torino	137,45	115,10	108,35	95,85	130,05	108,95	96,60	84 —	122 —	102,70	91,65	73,40
Genova	136,20	114,05	107,30	95 —	128,85	108 —	95,75	83,20	120,95	101,80	90,90	72,70
ZONA I												
Como, Firenze, Roma	135,55	113,50	106,90	94,60	128,25	107,45	95,30	82,85	120,40	101,30	90,45	72,40
Situazione extra: Varese	137,10	114,75	108,10	95,65	129,65	108,65	96,40	83,75	121,70	102,45	91,45	73,20
ZONA II												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	130,60	109,35	103 —	91,15	123,60	103,60	91,80	79,85	116 —	97,65	87,15	69,75
Situazione extra:												
Crema	139,10	116,50	109,70	97 —	131,60	110,30	97,80	85 —	123,55	104 —	92,80	74,30
Sondrio	134,70	112,80	106,25	94,05	127,45	106,85	94,70	82,30	119,65	100,70	89,90	71,90
Trieste	131,60	110,20	103,80	91,80	124,55	104,35	92,55	80,45	116,85	98,40	87,85	70,30
Verbania	132,90	111,25	104,80	92,70	125,75	105,35	93,45	81,20	118 —	99,35	88,65	71 —
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	128,20	107,30	101,05	89,45	121,25	101,65	90,10	78,35	113,80	95,80	85,50	68,45
Situazione extra: Biella	137,15	114,80	108,15	95,65	129,75	108,75	96,40	83,80	121,75	102,50	91,45	73,20
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	126,05	105,60	99,40	87,95	119,15	99,85	88,55	76,95	111,60	93,95	83,85	67,15
ZONA V												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	122,90	102,90	96,90	85,75	115,85	97,10	86,10	74,80	108,35	91,20	81,35	65,15
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	121,65	101,85	95,90	84,90	114,70	95,15	85,25	74,10	107,25	90,30	79,60	64,45
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	118,85	99,50	93,70	82,90	112 —	93,80	83,20	72,35	104,40	87,90	78,45	62,80
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	116,35	97,40	91,75	81,15	109,60	91,85	81,50	70,80	102,20	86,05	76,80	61,50
Situazione extra: Valdarno	120,40	100,80	94,90	84 —	113,50	95,15	84,35	73,30	105,75	89,05	79,45	63,60
ZONA IX												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	111,05	93 —	87,55	77,50	104,60	87,60	77,70	67,50	97,40	82 —	73,20	58,60
Situazione extra: Ascoli Piceno	111,90	93,70	88,25	78,05	105,35	88,30	78,30	68,05	98,10	82,65	73,75	59 —
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	107,50	90 —	84,80	75 —	100,90	84,50	75 —	65,15	93,45	78,65	70,20	56,25
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	103,75	86,85	81,80	72,40	97,35	81,60	72,35	62,90	90,20	75,90	67,70	54,25
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	98,15	82,20	77,45	68,50	92,15	77,25	68,45	59,55	85,35	71,85	64,15	51,35

Per gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia valgono le disposizioni generali contenute negli accordi interconfederali.

Art. 22.

COTTIMI

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione, è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possano intervenire tra le parti direttamente interessate.

Il guadagno minimo del complesso dei lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi normalmente considerati, non dovrà risultare inferiore al 7 per cento, oltre i minimi di paga di cui al presente contratto.

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Quando un operaio passi dal lavoro a cottimo al lavoro ad economia nella medesima lavorazione, avrà diritto alla conservazione dell'utile di cottimo, sempre che rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

E' proibito alle aziende di servirsi nel ciclo lavorativo di cottimisti, i quali abbiano alle proprie dipendenze altri lavoratori da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il lavoro a cottimo intercorrente tra il lavoratore e l'azienda, e la dipendenza di un lavoratore da un altro, unicamente intesa agli effetti tecnici e disciplinari.

Qualunque contestazione non risolta nell'ambito aziendale in materia di cottimo, riguardante la precisazione di elementi tecnici e l'accerramento di fatti determinanti la tariffa di cottimo, è rimessa all'esame di un organo tecnico composto di un rappresentante di ciascuna delle organizzazioni sindacali interessate e presieduto da un tecnico designato di comune accordo dalle Organizzazioni stesse. Tale organo ha facoltà di eseguire i sopraluoghi e gli accertamenti necessari ai fini dell'esame della controversia.

Contro le decisioni del predetto organo tecnico è ammesso ricorso entro 15 giorni alle Associazioni Nazionali di categoria.

Art. 23.

LAVORI PESANTI, DISAGIATI E PERICOLOSI

Agli effetti dell'applicazione del presente articolo, sono considerati lavori pesanti, disagiati e pericolosi quelli di cui all'elenco che segue.

Per il solo loro tempo di esecuzione, verranno applicate sulla paga base contrattuale le indennità sottoindicate:

a) pulizia interna camere filtri . . . . 10 %

b) pulizia eseguita internamente in caldaie e tubazioni . . . . 10 %

c) recupero materiali interno silos . . . 16 %

d) riparazioni all'interno dei forni in ambiente eccezionalmente polveroso . . 6 %

e) insaccatori addetti a macchine insaccatrici . . . . 6 %

f) lavori eseguiti su teleferiche o su ponti mobili o su scale tipo Porta, in condizioni di sospensione che implicano particolare pericolosità . . . . . 5 %

g) lavori in sospensione in condizioni di particolare pericolo ad altezza elevata di frontoni di cava . . . . 8 %

h) lavori in sottosuolo:

1) nel caso in cui tali lavori si effettuano in condizioni di particolare disagio, come presenza di gas tossici, soggezione eccezionale di acqua e profondità notevole, l'indennità è fissata in ragione del . . . . 9 %

2) nel caso in cui le condizioni di disagio non siano quelle sopradescritte, l'indennità, a partire dal 5 % della paga base, verrà fissata dalle Associazioni locali con l'intervento dello Ispettorato del lavoro dal . . . 5 %
al massimo . . . 9 %

i) trasporto del cotto in uscita dai forni in galleria o locali chiusi, in condizioni di elevata temperatura o notevolmente polverosi . . . . 4 %

Al personale trasferito in zone malariche, la corresponsione di una indennità è condizionata alle disposizioni di legge e la misura di essa, in quanto dovuta, verrà fissata con accordi locali.

Chiarimento a verbale.

Si precisa che l'indennità dell'8 % prevista dal comma *g*) del presente articolo verrà applicata non solo quando il lavoratore sia sospeso nel vuoto, ma anche quando, pure poggiando i piedi su gradini del frontone di cava il suo equilibrio sia assicurato dalla corda a cui è sospeso.

Chiarimento a verbale.

Fermo restando il principio che, là dove esistano, permangono le condizioni di maggior favore, le percentuali di cui al presente articolo assorbono i compensi che a qualsiasi titolo vengano corrisposti per i suddetti lavori.

Art. 24.

CONTEGGIO DELLA PAGA

La paga sarà effettuata secondo le consuetudini aziendali settimanalmente, quattordicinalmente, quindicinalmente o mensilmente, mediante buste od altri stampati individuali, su cui saranno specificati i singoli elementi che la compongono e le eventuali ritenute che la gravano.

Nel caso in cui la paga venga effettuata a quattordicina, quindicina o mese, su richiesta dei singoli lavoratori potranno essere corrisposti adeguati acconti.

La paga sarà corrisposta immediatamente dopo la cessazione del lavoro o durante i periodi di sosta giornaliera.

Le aziende esamineranno la possibilità di rendere il sistema di pagamento dei salari il più sollecito possibile.

Nel caso in cui la paga si faccia in località diversa dallo stabilimento o cava, ove la direzione non provveda ad effettuare il pagamento dei salari sul luogo di lavoro, si concederà all'operaio di cessare il lavoro in modo da poter raggiungere il luogo in cui si effettua la distribuzione delle paghe, al momento stabilito per la cessazione del lavoro.

La paga dovrà essere materialmente liquidata ai singoli operai al più presto e comunque non oltre 9 giorni di calendario dalla data di scadenza dei periodi a cui si riferisce. Tale termine potrà essere portato a 10 giorni nel caso in cui il nono giorno coincida con una festività.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sulla busta paga, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro 5 giorni da quello di paga, affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere immediatamente al regolamento delle eventuali differenze.

Trascorso tale periodo di 5 giorni, le differenze segnalate in ritardo saranno regolate con la paga del periodo successivo.

Art. 25.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione delle feste di Natale sarà corrisposta agli operai una gratifica natalizia nella misura prevista dall'accordo interconfederale vigente o da quelli eventualmente da stipularsi tra le Confederazioni.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, all'operaio saranno concesse tante frazioni di dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda, e ciò a termini del citato accordo interconfederale.

Art. 26.

PREMIO DI ANZIANITÀ

All'operaio che abbia compiuto presso la stessa azienda 25 anni di servizio, sarà corrisposto un premio di anzianità pari a 160 ore della retribuzione. Il predetto premio assorbe ogni altra provvidenza similare già in atto, compreso il premio « fedeli alla miniera ».

Art. 27.

TRASFERTE

All'operaio in servizio comandato a lavorare fuori dal luogo ove normalmente svolge la sua opera, nel limite massimo di un percorso di sette chilometri su strada ordinaria, spetta il rimborso delle spese di trasporto per portarsi sul luogo di lavoro, anche nel caso che usi mezzi propri, oltre la corresponsione della paga a regime normale anche per le ore impiegate nel percorso.

Qualora la detta distanza superi i sette chilometri, fermo restando il rimborso delle spese di viaggio e il pagamento delle ore impiegate per il percorso fino a un massimo di otto ore giornaliere, si corrisponderà il rimborso delle eventuali spese di vitto e alloggio nei limiti normali nonchè una indennità di L. 120 in caso di pernottamento e di L. 60 in caso contrario.

La suddetta indennità non è dovuta qualora l'operaio, per effetto del temporaneo spostamento, sia favorito da un avvicinamento alla sua residenza o dimora abituale.

L'operaio che percepisce l'indennità di cui sopra ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro all'ora stabilita per l'inizio del lavoro stesso.

All'operaio inviato in trasferta l'azienda corrisponderà un anticipo adeguato alla distanza e alla prevedibile durata della trasferta stessa.

Il trattamento di trasferta compete anche nei giorni festivi cadenti nel periodo di permanenza fuori sede.

Nel caso di sospensione del lavoro che si verifichi nello stabilimento ove l'operaio è in trasferta, l'azienda gli corrisponderà la differenza fra il trattamento di integrazione a carico della Cassa integrazione guadagni e la normale retribuzione.

La comunicazione dell'invio in trasferta sarà fatta all'operaio con un preavviso di 48 ore, salvo casi di assoluta urgenza.

Accertati motivi di salute che impediscano all'operaio di recarsi in trasferta non possono dar luogo a licenziamento.

Art. 28.

TRASFERIMENTI

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento ad altro della stessa azienda, situato in diversa località, e sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, sarà corrisposto l'importo, previamente concordato con la azienda, delle spese di trasporto per sé e per i familiari che con lui si trasferiscono, nonché per le masserizie.

Gli verrà inoltre corrisposta, limitatamente alla durata del viaggio, per sé e per i familiari conviventi che lo seguono nel trasferimento, l'indennità giornaliera di L. 500 nel caso che il viaggio comporti pernottamento e di L. 200 in caso contrario.

Oltre a quanto sopra previsto, gli verrà corrisposta, se non capo famiglia, una indennità di trasferimento commisurata a 10 giorni della retribuzione globale giornaliera che andrà a percepire nella nuova residenza. Se capo famiglia, detta indennità sarà commisurata a 30 giorni di retribuzione. Tale indennità di trasferimento sarà ridotta a giorni 5 per gli operai non capi famiglia e a giorni 10 per i capi famiglia, qualora la azienda abbia provveduto a procurare al trasferito la disponibilità dell'alloggio nel luogo di destinazione.

L'operaio ha inoltre diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di fitto.

L'operaio che non accetti il trasferimento, ha diritto, se licenziato, alla normale indennità di liquidazione prevista dal presente contratto.

Nel caso in cui il luogo di destinazione si trovi in zona malarica, accertati motivi di salute che impediscano all'operaio di trasferirsi in detta zona non possono dar luogo a licenziamento.

Art. 29.

ENTRATA ED USCITA DALLO STABILIMENTO

L'entrata e l'uscita dei lavoratori dallo stabilimento è disciplinata dal regolamento interno.

Durante il lavoro, nessun operaio può allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo, e non può lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare in stabilimento.

Salvo speciale permesso del proprio capo, non è consentito all'operaio sia di entrare, sia di trattenersi in stabilimento in ore fuori del suo orario di lavoro.

Salvo casi eccezionali il permesso di uscita deve essere chiesto dall'operaio al proprio capo nella prima ora di lavoro.

Art. 30.

PERMESSI

Potranno essere accordati brevi permessi agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi, con facoltà per l'azienda di non corrispondere la retribuzione per il tempo di assenza dal lavoro allorché il permesso superi i 15 minuti.

Art. 31.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate entro le 48 ore successive al momento dell'inizio dell'assenza, salvo giustificati motivi d'impedimento.

Ogni assenza ingiustificata sarà punita con una multa non superiore al 15 % della paga che l'operaio avrebbe percepito lavorando durante l'assenza.

In caso di malattia, l'operaio dovrà, entro 48 ore dall'inizio dell'infermità, salvo giustificato motivo di impedimento, avvertire la ditta la quale ha facoltà di controllo mediante visita da parte di un medico di fiducia.

Art. 32.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale del 31 maggio 1941.

In base a tale accordo l'operaio ha diritto, in occasione del matrimonio, ad un periodo di congedo retribuito della durata di otto giorni consecutivi.

L'assegno di cui sopra sarà corrisposto dalla Ditta all'inizio del periodo di congedo per conto dell'INPS. Inoltre sull'importo delle giornate rimborsate alla azienda dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale per congedo matrimoniale, l'azienda stessa concederà a favore dell'operaio che usufruisca di tale congedo, l'importo relativo a 10 ore lavorative da computarsi in rapporto dell'ammontare effettivamente rimborsato dal predetto Istituto.

Le norme di cui sopra si considereranno senz'altro integrate o sostituite da eventuali future norme interconfederali o legislative.

Art. 33.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda, ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie annuali, con decorrenza della retribuzione globale nella seguente misura:

— per anzianità di servizio da 1 anno e fino a 5 anni:
12 giorni lavorativi (ore 96)

— per anzianità di servizio oltre 5 anni e fino a 10 anni:
14 giorni lavorativi (ore 112)

— per anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 15 anni:
16 giorni lavorativi (ore 128)

— per anzianità di servizio oltre i 15 anni:
giorni 18 lavorativi (ore 144).

Le ferie saranno normalmente godute in un unico periodo, ferma restando la facoltà dell'azienda di suddividerle in due periodi in relazione alle esigenze della produzione.

Le aziende, compatibilmente con le esigenze di lavoro, invieranno in ferie gli operai nel periodo di tempo compreso fra il 1° giugno e il 31 dicembre di ogni anno, per reparto, per scaglioni o individualmente, tenuto conto del desiderio degli operai.

Agli operai che, entro il periodo suddetto, non abbiano ancora maturato un anno di anzianità, sarà consentito di usufruire delle ferie in ragione di tanti dodicesimi per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, l'operaio, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al pagamento delle stesse. Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, gli verrà corrisposto un dodicesimo di ferie per ogni mese intero di anzianità.

A richiesta dell'operaio, il pagamento delle ferie potrà essere anticipato all'inizio di esse.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Per tutto quanto non compreso nel presente articolo valgono le disposizioni dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 relativo alle ferie.

Art. 34.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di cui al decreto legge 13 settembre 1946, n. 303.

All'operaio ripresentatosi nel termine di 30 giorni di cui all'art. 3 del citato decreto, dopo il compimento del servizio militare di leva, sarà riconosciuta l'anzianità relativa al periodo di tempo trascorso sotto le armi.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alla legge 3 maggio 1955, n. 370.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro, senza diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra.

Art. 35.

TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

In caso di malattia od infortunio, l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 8 mesi senza interruzione di anzianità.

Trascorso tale periodo, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per la persistenza della infermità o delle sue conseguenze, il rapporto di lavoro sarà risolto di pieno diritto con la liquidazione delle indennità previste dal presente contratto per il caso di risoluzione non ai sensi dell'art. 42.

Per il trattamento di malattia od infortunio, valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 36.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per quanto riguarda la gravidanza e puerperio si fa riferimento alle disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici madri.

Art. 37.

PREVIDENZE SOCIALI

L'azienda provvederà alle previdenze di legge attualmente in vigore a favore degli operai nonché a quelle che venissero eventualmente istituite in seguito.

Art. 38.

IGIENE SUL LAVORO E PREVENZIONE INFORTUNI

Per l'igiene sul lavoro e la prevenzione infortuni si fa riferimento al regolamento generale e ai regolamenti speciali che contemplano tale materia, le cui norme devono essere strettamente osservate.

In particolare per quanto concerne la fornitura di mezzi previsti per la protezione fisica dell'operaio, l'approvvigionamento di acqua potabile, l'istituzione di bagni e doccie, la installazione di spogliatoi, si fa riferimento agli artt. 26, 36, 38, 40 del regolamento generale per l'igiene del lavoro, il testo dei quali viene riportato in appendice al presente contratto.

Art. 39.

PRONTO SOCCORSO

Le parti si richiamano alle disposizioni di legge e di regolamento in materia, che dovranno essere rigorosamente osservate.

In caso di infortunio sul lavoro, anche quando l'infortunio consenta la continuazione dell'attività lavorativa, l'operaio dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto il quale provvederà a che vengano prestate le cure di pronto soccorso.

Quando l'infortunio sul lavoro accade all'operaio comandato fuori stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, producendo le dovute testimonianze.

Il materiale sanitario in dotazione agli stabilimenti sarà dato in consegna ad un elemento scelto fra quelli aventi maggiori attitudini, che, all'occorrenza, sarà incaricato di prestare il pronto soccorso. Al medesimo sarà fornito il testo delle istruzioni per l'uso del materiale sanitario.

Art. 40.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni al presente contratto e alle altre norme saranno punite:

a) con una multa fino ad un massimo di 3 ore di paga;

b) con la sospensione fino a un massimo di 3 giorni;

c) con il licenziamento in tronco ai sensi dell'articolo 42.

I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentino risarcimenti di danno dovranno essere versati all'INAM.

Art. 41.

MULTE E SOSPENSIONI

Le multe saranno inflitte all'operaio che:

1) abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;

2) non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;

3) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la sospensione;

4) non esegua il lavoro secondo le istruzioni oppure lo esegua con negligenza;

5) arrechi danni per disattenzione al materiale di stabilimento o al materiale di lavorazione o occulti scarti di lavorazione;

6) sia trovato addormentato;

7) introduca bevande alcooliche senza regolare permesso nello stabilimento;

8) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

9) danneggi volontariamente o metta fuori opera dispositivi antinfortunistici;

10) in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro e ai regolamenti interni o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene o al normale andamento del lavoro.

Nei casi di maggiore gravità o recidiva, la Direzione potrà infliggere la sospensione.

Art. 42.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

L'azienda potrà procedere al licenziamento senza preavviso, né indennità nei seguenti casi:

1) insubordinazione verso i superiori e gravi offese verso i compagni di lavoro;

2) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive o per i quali, data la loro natura, si renda impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;

3) rissa nell'interno dello stabilimento, furto, frodi e danneggiamenti volontari o con colpa grave di materiali di stabilimento o di materiali di lavorazione;

4) recidiva di una qualunque mancanza, che abbia dato luogo a più sospensioni nell'anno precedente;

5) atti colposi che possono compromettere la stabilità delle opere anche provvisorie, la sicurezza dello stabilimento e la incolumità del personale e del pubblico;

6) trafugamento di schizzi, di utensili o di altri oggetti di proprietà dell'azienda;

7) lavorazione e costruzione nell'interno dello stabilimento, senza l'autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi;

8) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode dello stabilimento;

9) assenza ingiustificata per 4 giorni di seguito o per quattro volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno.

Indipendentemente dai provvedimenti di cui sopra, in caso di danneggiamenti volontari o per colpa grave o di furto, l'operaio sarà tenuto al risarcimento dei danni.

Art. 43.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 42 e le dimissioni dell'operaio non in prova potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

6 giornate lavorative in caso di anzianità presso l'azienda fino a 5 anni;

10 giornate lavorative in caso di anzianità oltre i 5 anni e fino a 10;

12 giornate lavorative in caso di anzianità oltre i 10 anni e fino ai 15;

15 giornate lavorative in caso di anzianità oltre i 15 anni.

A tutti gli effetti del presente contratto, il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nella anzianità.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli la retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Art. 44.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 42 sarà corrisposta all'operaio una indennità di licenziamento nella misura seguente:

— dal 1° anno al 5° anno di anzianità compiuto: giorni 5 di retribuzione globale per ciascun anno compreso nel presente scaglione;

— dal 6° anno al 10° anno di anzianità compiuto: giorni 6 di retribuzione globale per ciascun anno compreso nel presente scaglione;

— dall'11° anno al 15° anno di anzianità compiuto: giorni 10 di retribuzione globale per ciascun anno compreso nel presente scaglione;

— per l'anzianità oltre il 15° anno: giorni 13 di retribuzione globale per ciascun anno compreso nel presente scaglione.

Le maggiori indennità di cui sopra non verranno corrisposte per l'anzianità già maturata al 31 dicembre 1946.

Per detta anzianità, l'indennità di licenziamento sarà corrisposta nella misura seguente:

— dal 1° al 4° anno di anzianità compiuto: giorni 2 di retribuzione globale per ciascun anno compreso nel presente scaglione;

— dal 5° al 10° anno di anzianità compiuto: giorni 4 di retribuzione globale per ciascun anno compreso nel presente scaglione;

— dall'11° al 15° anno di anzianità compiuto: giorni 5 di retribuzione globale per ciascun anno compreso nel presente scaglione;

— per l'anzianità oltre il 15° anno: giorni 7 di retribuzione globale per ciascun anno compreso nel presente scaglione.

Per il computo della retribuzione agli effetti della indennità di licenziamento si fa riferimento all'art. 2121 del codice civile.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

La misura dell'indennità di cui al presente articolo si determina suddividendo l'anzianità complessiva dell'operaio per ognuno degli scaglioni rispettivamente indicati dai commi 1 e 3 ed attribuendo separatamente a ciascun gruppo di anni il numero di giornate fissate per lo scaglione relativo.

Con l'adozione delle misure progressive attribuite ai singoli scaglioni si è inteso attenersi al principio di proporzionalità sancito dall'art. 2120 del Codice civile mediamente favorendo le anzianità più elevate.

Art. 45.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni, saranno corrisposte al lavoratore che abbia compiuto due anni di anzianità ininterrotta di servizio, le seguenti aliquote della indennità di licenziamento calcolata secondo le norme del precedente articolo 44:

50 % in caso di anzianità fino a 5 anni;

75 %in caso di anzianità dal 6° fino al 10° anno compreso;

100 % dopo l'11° anno di anzianità.

Agli operai che si dimettano per aver raggiunto i 55 anni di età se uomini e i 50 anni di età se donne, sarà corrisposta una indennità in misura pari a quella che sarebbe loro spettata in caso di licenziamento.

Art. 46.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE
DECESSO DELL'OPERAIO IN TRASFERTA

In caso di morte dell'operaio, l'indennità di licenziamento e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte al coniuge, ai figli e, se viventi a carico dell'operaio, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

In mancanza delle persone sopra indicate, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

In caso di morte non dovuta ad infortunio, dell'operaio che si trovi in trasferta, l'azienda assumerà a suo carico le spese di trasporto della salma nel comune di residenza.

Art. 47.

TRAPASSO, TRASFORMAZIONE, CESSAZIONE
E FALLIMENTO DI AZIENDA

Il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolvono il contratto di lavoro e l'operaio conserva integralmente i suoi diritti nei confronti della nuova gestione, per il servizio precedentemente prestato.

In caso di fallimento seguito da licenziamento e in caso di cessazione dell'azienda, l'operaio avrà diritto, oltre al normale preavviso, alla indennità di licenziamento e a quanto altro gli compete in base al presente contratto.

Art. 48.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ferme restando le annotazioni sul libretto di lavoro prescritte dalla legge, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda rilascerà all'operaio, all'atto dell'abbandono del servizio, un certificato dal quale risulti il periodo di tempo durante il quale egli ha prestato la sua opera nell'azienda e le mansioni disimpegnate.

Art. 49.

CONSERVAZIONE UTENSILI

L'operaio deve conservare in buono stato macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione, senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dai superiori diretti, e qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente agli arnesi di lavoro darà diritto di rivalersi sulle sue competenze per il danno subìto, previa contestazione dell'addebito.

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio deve farne richiesta al suo capo.

In caso di licenziamento, deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

L'operaio risponderà — e la ditta potrà rivalersene sulle sue competenze — delle perdite del materiale a lui affidato e che siano a lui imputabili, sempreché l'operaio sia messo in grado di custodire il materiale affidatogli.

In caso di dissenso sulla responsabilità e valutazione del danno, la questione sarà sottoposta ad arbitrato.

Le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera provvederanno, con accordi integrativi del presente contratto nazionale, a stabilire un adeguato compenso per il deterioramento degli utensili di proprietà degli operai nel caso in cui questi siano autorizzati ad usarli.

Art. 50.

VISITE D'INVENTARIO

Nessun operaio potrà rifiutarsi a qualsiasi visita di inventario che, per ordine della ditta, venisse fatta agli oggetti affidatigli e neppure ad eventuali visite personali anche all'uscita dallo stabilimento.

Art. 51.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO
TRATTAMENTO DI MAGGIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ciascun istituto sono correlative e inscindibili fra loro.

Ferma tale inscindibilità le Associazioni stipulanti dichiarano che col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli che siano praticate all'operaio.

Art. 52.

MENSE

L'indennità sostitutiva della mensa è fissata nella misura di L. 30 per ogni giornata di presenza.

Nello stabilimento ove sia istituita la mensa, il concorso degli operai alla spesa della stessa non dovrà essere superiore ad un sesto dell'indennità sostitutiva di cui sopra.

L'indennità sostitutiva non compete quando, esistendo la mensa, l'operaio non partecipi alla medesima per cause non dipendenti dalle esigenze di servizio o da accertati motivi di salute.

Per quanto concerne l'istituzione di refettori e cucine, si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Chiarimento a verbale.

In relazione a quanto stabilito dal precedente contratto di lavoro, l'indennità sostitutiva della mensa si intende riferita agli stabilimenti con più di 100 operai. Sarà peraltro continuata la corresponsione della indennità nella suddetta misura anche in quegli stabilimenti con meno di 100 operai nei quali l'indennità è già di fatto corrisposta all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 53.

COMMISSIONI INTERNE

Per le Commissioni Interne si fa riferimento agli accordi interconfederali.

Art. 54.

ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto o le loro organizzazioni territoriali dovessero concordare con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate all'Associazione dell'Industria Italiana del Cemento, Amianto-cemento, Calce e Gesso.

Tale estensione si verifica dopo che le condizioni suddette siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, o comunque dopo che siano trascorsi inutilmente 15 giorni dall'invito rivolto dall'Associazione Industria Italiana del Cemento, Amianto-cemento, Calce e Gesso alle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Art. 55.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

Tutti gli accordi interconfederali, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto dove questo non disponga diversamente.

Art. 56.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle locali competenti Associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'Autorità giudiziaria, alle competenti Associazioni sindacali centrali.

Art. 57.

DURATA E DECORRENZA DEL CONTRATTO

Il presente contratto entra in vigore il 1° dicembre 1957 e durerà fino al 30 aprile 1960.

Esso si intenderà automaticamente prorogato di anno in anno se non sarà disdettato da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima della scadenza. In tal caso la parte che dà la disdetta, dovrà presentare all'altra parte lo schema del nuovo contratto almeno due mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
ZACCAGNINI

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151208) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.